" العوامل المؤثرة في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية "

د/ إبراهيم عبد الرافع السمدوني

- **مستخلص الدراسة**:

هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والوقوف على مدى اختلاف تلك العوامل باختلاف متغيرات: نوع عضو هيئة التدريس، درجته الوظيفية، وتخصصه، ومشاركته في تحكيم البحوث من عدمه، وتقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تُفعِّل تقديم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للترقية للدرجات الأكاديمية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمعالجة موضوعها، مستعينة بالاستبانة في الجانب الميداني منها، وقد اشتملت الاستبانة على (٤٢) عبارة ، طبقت على عينة قوامها (١٦٠) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى تأثير مجموعة من العوامل في تأخر التقديم للترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية: كالتركيز على بعض المحكمين دون غيرهم، والتفاوت الكبير بين الدرجات المعطاة للبحث الواحد من قبل المحكمين المختلفين، وإعطاء درجة ضعيفة للبحث المرتبط من بعيد بموضوع ماجستير أو دكتوراه المتقدم للترقية، وضغوط العمل (التدريس- أعمال الامتحانات- التصحيح- الإشراف وغيرها)، قِلة وجود معايير تحدد جودة بحوث الترقية.كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في تعرضهم لعوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية، وذلك على الاستبانة ومحاورها الثلاثة، تبعا لمتغيرات: الجنس، والدرجة العلمية، وتحكيم البحوث من عدمه، وأن هذه الفروق في اتجاه فئات: الإناث، والمدرسين، والذين لم يحكموا البحوث. بينما لم توجد فروق دالة إحصائيا بين استجاباتهم، حسب متغير التخصص. كما أوصت الدراسة بإنشاء موقع الكتروني للجنة العلمية الدائمة للإعلان عن شروط وخطوات التقديم والتحكيم والنتيجة من خلاله.

Abstract:

The study aimed to identify the factors delay faculty members of advancement for academic degrees at the Egyptian universities, and identify the difference range of these factors depending on the variables: the gender of faculty member, degree of his/her academic degree, his/her specialty, and his/her participation in the research review. Also, the study tried to introduce a set of recommendations and proposals that support Egyptian university faculty members for advancement for academic degrees.The study used a descriptive approach to manipulate the theme, using a questionnaire which included (42) items, applied to a sample of (160) of the faculty members at the Egyptian universities.The study found that there are some factors for faculty members delayed in the introduction of the advancement for academic degrees at the Egyptian universities: such as concentrations on some definite reviewers, and the large disparity between the scores given to each of the search by the reviewers, giving a weak degree for a search linked from afar with the topic of a Master or Doctorate, and work pressure (teaching, tests, correcting, and supervision, etc.), and lack of standards that define the quality of promotion research.The study found that there are

significant differences between faculty members at the whole questionnaire and its three fields according to variables of gender, academic degree and reviewing of research. These differences were towards female, assistant professors and those who didn't review research, while there are no significant differences between faculty members according to variable of specialty. The study also recommended establishing an electronic site for the Permanent Scientific Committee to declare conditions and steps of introducing, reviewing researches and following the results.

- **مقدمة** :

يعد البحث العلمي المتميز أحد الوظائف الثلاث لعضو هيئة التدريس، ولا يقتصر غرضه على النمو المهني والترقي فقط، بل لتعزيز واجباته الأخرى في مجالي التدريس وخدمة المجتمع، نظرا لأن البحث العلمي يعتمد على الإبداع والابتكار وخلق معرفة جديدة، لذا يجب على الجامعة توفير المناخ الملائم والموارد اللازمة للارتقاء بمجال البحث العلمي بها.

ويعتبر البحث العلمي وأساسياته ومناهجه التطبيقية محوراً أساسياً من محاور تنمية الموارد البشرية بمختلف تطلعاتها وأهدافها، ومن دواعي التطور الذي يشهده عالمنا المعاصر، ولذا من الضروري أن تتنبه المجتمعات وبشكل مستمر إلى مراجعة نظمها وخططها التنموية بما يضمن مسيرتها بشكل متسق ومتوازن مع حركة البناء الحضاري، فالتطور الاقتصادي والاجتماعي يتطلب الفهم العميق لمناهج البحث العلمي، والتمكن من استخدام طرائقه وخطواته وأدواته في كل مرحلة من مراحله الإجرائية.

والبحث العلمي محاولة دقيقة منظمة وناقدة تهدف التوصل إلى حلول للمشكلات التي تواجه الإنسان في مختلف مناحي الحياة، وإضافة حقائق ومعلومات إلى ما هو متراكم في حقل المعرفة باستخدام الطريقة العلمية في التفكير، ويولد البحث العلمي نتيجة لحب الاستطلاع، ويغذيه الشوق العميق لمعرفة الحقيقة وتحسين الوسائل التي تعالج بها مختلف القضايا. كما أنه طرح جديد لمشكلة قديمة أو وعي حديث لمشكلة جديدة، كما أنه ابتكار لطريقة وأدوات جديدة واستعمالهما لتطوير المعرفة الإنسانية، ويتميز البحث العلمي بأن الباحث هو من يحدد مشكلة البحث ويصمم منهجيته ويفسر نتائجه، وأن معرفة بعض المعلومات الأولية عن خطوات البحث التربوي وإجراءاته المكتبية، أو الميدانية، أو بعض المعادلات الإحصائية لا يمكن أن تكوّن باحثا، ومن ثم ينبغي أن يُلِّم الباحث بآلية اختيار المشكلات ذات الأبعاد والمضامين القابلة للبحث والشروط التي يجب أن تتوافر فيها كي تكون صالحة للدراسة، وتُعد المعرفة الدقيقة والمتعمقة للمشكلة مطلبا أساسيا لا بد من توافره للوصول إلى تفسير لها ومعالجتها.

ولأهمية قيام الجامعة بوظيفتها في البحث العلمي يتحتم عليها تدريب عضو هيئة التدريس على الانتاج العلمي والمشاركة بنشر البحوث وأوراق العمل

في المجلات المحكمة والمؤتمرات وغيرها منذ بداية إعداده، وألا يؤجل ذلك إلى ما بعد الحصول على الدكتوراه، والتعيين في وظيفة مدرس، واستثمار وجود مشرف علمي على طالب الدراسات العليا يساعده بالتوجيه والإرشاد. ففي الجامعات المتقدمة يوضح لطلاب الدراسات العليا الطريقة المثلى للمشاركة في المؤتمرات والندوات، ومعايير وشروط البحث المقدم للنشر بمجلة علمية محكمة، وما يجب أن يتضمنه البحث المقدم للمؤتمر وكيف يستطيع تقديمه، بخلاف ما يتم في الإعداد بالجامعات العربية.

ولضعف التركيز على التدريب على إجراء البحوث العلمية ونشرها في إعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ولعدم وجود معايير وشروط ملزمة للتقدم للترقية في فترة زمنية محددة، يلاحظ أن كثيرا منهم يتأخر عن التقدم للترقية الأكاديمية في الموعد المحدد له، وإن كانت الفترة الزمنية للتأخر تختلف من حيث الطول بين عضو وآخر، وهذا التأخر الملحوظ في إجراء البحوث ونشرها ومن ثم تأخر الحصول على الترقية الأكاديمية، يقف من خلفه كثير من الأسباب والعوامل التي يحسن التعرف عليها وكشفها، ومحاولة التغلب عليها، ومن ثم كانت هذه الدراسة.

- **أسئلة الدراسة** :

حاولت الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما أهم عوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟
- إلى أي مدى تختلف عوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باختلاف متغير النوع (ذكر- أنثى)؟
- إلى أي مدى تختلف عوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باختلاف متغير الدرجة الوظيفية (مدرس- أستاذ مساعد. أستاذ)؟
- إلى أي مدى تختلف عوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باختلاف متغير التخصص (نظري- عملي)؟
- إلى أي مدى تختلف عوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باختلاف متغير المشاركة في تحكيم البحوث من عدمه؟
- ما أهم التوصيات والمقترحات التي تُفعِّل تقديم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للترقية للدرجات الأكاديمية في ضوء ما تسفر عنه نتائج الدراسة الميدانية؟

- **أهداف الدراسة** :

هدفت الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على عوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

- الوقوف على مدى اختلاف عوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باختلاف متغيرات: نوع عضو هيئة التدريس، درجته الوظيفية، تخصصه، مشاركته في تحكيم البحوث من عدمه.
- تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تُفعِّل تقديم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للترقية للدرجات الأكاديمية في ضوء ما تسفر عنه نتائج الدراسة.

• **أهمية الدراسة** :

نبعت أهمية الدراسة من كونها تعمل على:

- إلقاء الضوء على العوامل التي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، يساعد في التعرف على الاحتياجات التدريبية لهم، ومن ثم بناء دورات تدريبية تطور من مهاراتهم في الجانب البحثي.
- الكشف عن تلك العوامل يشخص المشكلة أمام العضو مما يؤدي إلى زيادة دافعيته الذاتية للتغلب عليها.
- تفيد نتائج هذه الدراسة واضعي السياسة التعليمية بالجامعات المصرية في التعرف على العوامل التي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، بالإضافة إلى توجيه اهتمامهم لإجراءات الترقية التي يجب أن تدرج باللوائح لتلافي تأخر الترقية.
- التعرف على عوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والتغلب عليها، يساعد في زيادة إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- الارتقاء برتبة الجامعات المصرية في التصنيفات العالمية للجامعات، إذ يعد الانتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس من أهم معايير تلك التصنيفات.

• **الدراسات السابقة** :

هدفت دراسة البليهد ومتولي إلى التعرف على أوجه التشابه والاختلاف في المعايير المطبقة لترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخليجية، ونمط اتجاهاتهم نحو هذه المعايير، وكشف العلاقة بين اتجاهاتهم وبين إنتاجيتهم العلمية. واستخدمت الدراسة منهجي البحث الوصفي والمقارن، وطبقت على عينة قوامها(٤٨١) عضواً هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى تباين معايير الترقية المطبقة في جامعات دول مجلس التعاون الخليجي، وظهر التفاوت بوضوح في عدد البحوث اللازمة للترقية، ومدى مساهمة المتقدم في البحوث المشتركة، وتعدد قنوات النشر، كما سادت الاتجاهات السلبية نحو معايير الترقية لدى نصف أعضاء هيئة التدريس أفراد العينة، وانتشرت تلك الاتجاهات السلبية بين الأساتذة المساعدين(المدرسين) ومن لهم خبرة أقل من عشر سنوات، وبين المتخصصين في العلوم الإنسانية، بينما سادت الاتجاهات الايجابية بين الأساتذة ومن لديهم خبرة أكثر من عشر سنوات، وبين المتخصصين في العلوم

التطبيقية والعلوم البحتة والتطبيقية. كما وجدت علاقة ارتباط دالة إحصائيا بين الاتجاهات السلبية لدى أعضاء هيئة التدريس نحو معايير الترقية وقلة إنتاجيتهم العلمية سواء قبل الترقية أو بعدها. كما قلت الإنتاجية العلمية لهم بعد حصولهم على الترقية، كما أيد أفراد العينة التوصل إلى معايير موحدة للترقية في جامعات دول مجلس التعاون الخليجي، كما توصلت الدراسة إلى أنموذج مقترح لمعايير موحدة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخليجية.

وهدفت دراسة الحلو إلى تعرف مستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية بفلسطين، إضافة إلى تحديد أثر متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية على هذه المشكلات. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (١٤٤) عضواً، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن أكثر المشكلات حدة كانت في مجالي المشكلات المتعلقة بالطلبة، والمشكلات المتعلقة في البحث العلمي وعلى التوالي، في حين كانت أقلها حدة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية. كذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية لصالح الذكور، وبين أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة وفي كل المجالات فيما عدا مجال المشكلات المتعلقة في البحث العلمي، ولصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى، وسنوات الخبرة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية، ولصالح أصحاب الخبرة لأكثر من عشر سنوات، ونوع الكلية في مجالات المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وبإدارة الجامعة، وبالبحث العلمي ولصالح الكليات الإنسانية. وقد تضمنت الدراسة عددا من الاستنتاجات والتوصيات أهمها: القيام بدراسة تحليلية لمقارنة المشكلات الأكاديمية بين الجامعات الفلسطينية، وتدريب وتعيين الأعضاء من هيئة التدريس ممن يحملون الدرجات الأعلى للاستفادة من خبراتهم في حل المشكلات الأكاديمية التي تعترض الجامعة.

كما هدفت دراسة الشايع إلى معرفة واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود، وتحديد أهم معوقاته، والتوصل لسبل تشجيع الإنتاج العلمي. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي منهجا علميا لها، من خلال تطبيق استبانة، طبقت على عينة قوامها(١١٨)عضوا من أعضاء هيئة التدريس الذكور في كليات التربية والآداب والعلوم الإدارية الموجودين على رأس العمل خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ١٤٢٥- ١٤٢٦ هـ.

وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن معدل الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة بلغ (١,٢٥) عمل لكل عضو في السنة. بينما بلغ متوسط عدد البحوث المنشورة والكتب والأوراق العلمية، و(٠,٦٣) بحث لكل عضو في السنة، و (٠,٢٥) كتاب لكل عضو في السنة، و (٠,٣٧) ورقة عمل لكل عضو في السنة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين كمية الإنتاج العلمي لعينة الدراسة بناء على متغير الكلية مع أن متوسط الإنتاج العلمي لعينة الدراسة من كلية الآداب يزيد قليلا عن نظرائهم في كليتي التربية والعلوم

الإدارية. أما بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية فأكدت الدراسة على وجود فروق دالة إحصائيا لصالح أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ و أستاذ مشارك على حساب أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ مساعد. أما بالنسبة لمتغير الجنسية فوجدت الدراسة فروقا دالة إحصائيا لصالح عينة الدراسة من غير السعوديين على حساب زملائهم السعوديين في كمية إنتاجهم العلمي. كما توصلت الدراسة إلى وجود أربعة معوقات تؤثر سلبا على الإنتاج العلمي هي: محدودية الدعم اللازم لحضور المؤتمرات الإقليمية والعالمية، وانشغال بعض أعضاء هيئة التدريس بالأعمال الخارجية لتحسين وضعهم الاقتصادي، وعدم توفر الوقت الكافي للقيام بإجراء البحوث العلمية. وكثرة الأعباء التدريسية.

كما هدفت دراسة ريما الجرف إلى التعرف على المشكلات التي يواجهها المحكمون لكل من المؤسسات الأكاديمية المحلية والمؤسسات الأكاديمية الدولية في تحكيم بحوث الدوريات والمؤتمرات، والمقدمة للترقية ولمراكز البحوث، ومشاريع بحوث المنح، والكتب المقدمة للنشر، والكتب الدراسية، والأعمال المترجمة، وتقديم بعض التوصيات لتحسين عملية التحكيم في المؤسسات الأكاديمية المحلية والاستفادة من التجارب الدولية، ورفع مستوى الجودة في التحكيم وفي البحوث المنشورة محليا.

وقامت الباحثة بتطبيق أداتين: الأولى مقابلة تلفونية على(٦) من المحكمين المقيمين بالمملكة العربية السعودية بجامعات: الملك سعود، وأم القرى، والملك خالد، والإمام ، والثانية استبانة مفتوحة تم إرسالها بالبريد الالكتروني لـ (٦) من المحكمين الذين لديهم خبرة في التحكيم لمؤسسات أكاديمية دولية من السعودية ولبنان والهند والولايات المتحدة واليابان.

وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى مجموعة من المشكلات منها ما يتعلق باختيار الأعمال المقدمة للتحكيم كعدم وجود فرز مبدئي للأعمال المقدمة للتحكيم لرفض الأبحاث الهزيلة وعدم إرسالها للتحكيم، وكعرض البحث على محكم واحد، وأن يطلب من المحكم تحكيم بحث خارج تخصصه الدقيق، ومشكلات في المراسلات: كالبطء بسبب استخدام المراسلات البريدية التقليدية، وعدم وصول البحث، أو تأخر وصوله. ومشكلات متعلقة بالوقت المخصص للتحكيم: كإعطاء الباحث أسبوعين فقط لمراجعة البحث وشهرين لتحكيم الكتاب المترجم، وضغوط العمل، وإرسال عدة أبحاث لنفس المحكم في فترات متقاربة. ومشكلات في العمل المحكم: كأن يكون موضوع البحث قديماً أو مكرراً، وبعض الأبحاث هزيلة وليس لها فائدة عملية. ومشكلات في تنسيق البحث وتنظيمه، ضعف البحث لغويا، أو منهجيا. ضعف تصميم أدوات البحث، ومشكلات التحليل الإحصائي، الرجوع إلى المصادر الثانوية بدلا من الأولية، عدم كتابة المراجع وفقا للأساليب المتعارف. ومشكلات في معايير التحكيم: كعدم وجود معايير وترك الحكم للمحكم، وقلة وجود معايير لجودة أبحاث الترقية تحدد الأبحاث ذات المستوى المتميز والأبحاث ذات المستوى المتوسط والأبحاث ذات

المستوى الضعيف، والتساهل في التحكيم للدوريات لأن الباحث يدفع ٥ دولارات لكل صفحة مقابل نشر و٥٠ دولارا بدل تحكيم.

كما توصلت الدراسة إلى مشكلات متعلقة بقرارات التحكيم: كان يكون بعض المحكمين متشدداً للغاية، والمحاباة في قرارات التحكيم، وعدم إعادة البحث المعدل للمحكم مرة أخرى لمراجعة التعديلات، عدم معرفة آراء المحكمين الآخرين في العمل، والتناقض بين آراء المحكمين لنفس البحث. ومشكلات مع المؤسسة الأكاديمية: كعدم إرسال أبحاث للمحكم الدقيق وإرسال أبحاث كثيرة للمحكم المتساهل، والاعتماد على المجاملات، وعدم مراعاة التخصص الدقيق للمحكم والبحث المقدم للتحكيم. ومشكلات الاعتراف بمجهود المحكم: كاتهام المحكم بالتعسف، وعدم إعطاء المحكم مستحقاته المالية أو يعطى مستحقاته بعد مدة طويلة.

وأوصت الدراسة بإنشاء موقع الكتروني لكل دورية بحيث يحتوي الموقع على استراتيجيات التحكيم وإجراءاته، ويضع إطارا لتقويم جودة الأبحاث. وتصميم نماذج للتحكيم تحدد المستوى الممتاز والمتوسط والضعيف للأعمال المقدمة، وتحديد مدة التحكيم، والإجراءات التي تتبع في التحكيم، ومعايير تقويم الأبحاث، وطريقة اتخاذ القرار النهائي، وطريقة توصيل ملاحظات المحكم للمؤلف، وطريقة حل الخلاف بين المحكمين، والفرز المبدئي للأبحاث المقدمة ورفض الأبحاث الضعيفة لتوفير وقت المحكمين ومجهودهم، والتحول إلى التحكيم الالكتروني لتخفيض المدة اللازمة للتحكيم، والتواصل بين المؤلفين والمحكمين والمحررين بالبريد الالكتروني، ويتم إرسال العمل ونماذج التحكيم وتعليماته إلى المحكم بالبريد الالكتروني، واستخدام التصحيح الالكتروني، وتقديم الملاحظات والتوصيات الكترونيا، والتخزين والمتابعة الالكترونية للأبحاث، كما أن استخدام نظام تحكيم الكتروني يمكن أن يزيد عدد المحكمين المحتملين، لأنه بإمكان المحكمين في الدول الأخرى من المشاركة في التحكيم، وتشجيع المؤلفين على تعديل البحث حسب الملاحظات وإعادة إرسال البحث، وتدريب المحكمين المستجدين على عملية التحكيم. وتعريف الباحثين الشباب بالنشر العلمي، وتدريب طلاب الدراسات العليا على مهارات البحث الالكتروني، وإنشاء منتديات للمجلات العلمية لمناقشة الدراسات المنشورة في الدورية ونقدها والتعليق عليها، حيث يمكن أن تؤدي مثل هذه الأنشطة إلى أفكار جديدة للممارسات في التخصص والبحوث المستقبلية فيه. ولتجنب التأخير في عملية التحكيم يمكن أن يقوم رئيس لجنة التحكيم بإرسال رسالة قصيرة إلى محكمين اثنين مع ملخص الدراسة المطلوب تحكيمها، للاطلاع المبدئي عليه، ويطلب من المحكم الاستجابة بقبول البحث أو الاعتذار عن تحكيمه، حتى يمكن نقل الدراسة إلى محكم آخر، ووضع حد لعدد الأبحاث التي يمكن أن يحكمها المحكم الواحد في العام.

وهدفت دراسة سليمان المسلم إلى تشخيص ظاهرة تأخر أعضاء هيئة التدريس عن الترقية، وتحديد الأسباب الكامنة وراء هذا التأخر والتي تعترضهم عند إجرائهم البحوث الأكاديمية، وترتيب الأسباب وفقا لدرجة تأثيرها على

الظاهرة موضوع الدراسة، وتقديم التوصيات اللازمة على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها للحد من تأثير هذه المعوقات التي تأخر ترقيتهم.

وتوصلت الدراسة التي طبقت على عينة قوامها (٨٩) من أعضاء هيئة التدريس السعوديين بالكليات التقنية التابعة للمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني إلى ثلاث فئات من المعوقات: شخصية، وأسرية، وتنظيمية أو لائحية، ومن أهم تلك المعوقات: التقدم في العمر فكلما زاد سن عضو هيئة التدريس كلما أصبح أقل إنتاجا وإبداعا، وضعف الدافعية أو الطموح، والإهمال في البحث العلمي، وزيادة الأعباء والارتباطات بالأعمال الخاصة، وغياب روح التنافس بين الزملاء، والجنس فالإناث ينشرن أبحاثا أقل من الرجال خلال حياتهن المهنية، والتخصص العلمي فالباحثين في العلوم الجامدة يكونون أعلى إنتاجية في الغالب من نظرائهم في المجالات أو العلوم الاجتماعية أو الإنسانية، أما المعوقات الأسرية فكان من معوقات الترقية كثرة الارتباطات الأسرية لأعضاء هيئة التدريس، والانشغال بتربية الأبناء، والخوف من رفض الترقية واهتزاز صورته أمام الأسرة، ومن المعوقات التنظيمية أو اللائحية للترقية الأكاديمية أعباء العمل و ظروفه حيث ترتفع كفاية عضو هيئة التدريس عندما تهيأ له ظروف عمل مناسبة ماديا واجتماعيا ونفسيا، كما أن من المعوقات التنظيمية عدم ارتباط الترقية لوظيفة (رئيس قسم، وكيل، عميد) بالترقية الأكاديمية، وعدم وجود ميزانية كافية في الكليات التقنية لتمويل ودعم البحوث العلمية.

وأوصت الدراسة بضرورة: التوسع في عقد المؤتمرات والندوات العلمية التي تجعل العضو يعيش في ثقافة علمية تحثه على البحث والتجديد، وإنشاء مكتبات للبحث العلمي تضم أمهات الكتب، وكذا الاشتراك في الدوريات العالمية في جميع مجالات البحث العلمي، ورصد ميزانية لتمويل البحوث لاسيما تلك التي تخدم رسالة الكليات في خدمة المجتمع السعودي، ومحاولة وضع ضوابط للترقية الوظيفية من خلال ربطها بقدر الإمكان بالترقية الأكاديمية، لحث عضو هيئة التدريس على تطوير نفسه ويكون لدية الدافع والحافز لإجراء بحوث الترقية، وعقد ندوات موسعة لأعضاء هيئة التدريس لتزكية روح البحث لديهم، وعدم جعل العوائق الأسرية والتنظيمية سببا يحول دون ترقيتهم، وأن الإدارة السليمة للوقت إنما تنطلق من حسن توزيعه ما بين الارتباطات الأسرية والجانب الأكاديمي، وحث عضو هيئة التدريس بالكليات التقنية والتأكيد عليه بأهمية المستقبل الأكاديمي عن طريق توفير مستلزمات البحث العلمي وتسهيل الوصول إليها، لاسيما أن البعض منهم يعتبر بأن الدكتوراه هي نهاية المرحلة وليست بدايتها، وذلك من خلال تعويضه ماديا وأدبيا بشكل يتناسب مع الدرجات العلمية المختلفة، وتفعيل ومتابعة المهمات العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية، على أن يقدم العضو تقريرا بإنجازاته العلمية التي قام بها خلال تلك المهمة، بشرط أن يكون إنتاجا علميا مقبولا، وتقليل العبء

التدريبي لعضو هيئة التدريس عند التكليف بمهام إدارية أو عند قبول مشروع خطة بحث علمي، وتعيين مساعدين له خاصة عند إجراء البحوث الميدانية التي تحتاج إلي مجهود فريق عمل متكامل، وإعادة صياغة بعض المواد في اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، المتعلقة بالتفرغ العلمي والترقية وتسهيل الإجراءات اللازمة للحصول عليها.

وهدفت دراسة الشرماني إلى معرفة معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية التطبيقية بجامعة صنعاء كما يراها أعضاء هيئة التدريس. وإلى معرفة هل هناك فروق دالة إحصائيا بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمعوقات البحث العلمي تبعا لمتغيرات (طبيعة العمل، الكلية، الرتبة العلمية)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة موزعه على خمسة محاور هي (معوقات تشريعية وإدارية، معوقات البنية التحتية للبحث العلمي، معوقات الإنفاق على البحث العلمي ومصادر تمويله، المعوقات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، معوقات مناخ البحث العلمي)، على عينة قوامها(٢٥١) عضوا من أعضاء هيئة التدريس اليمنيين في الكليات العلمية التطبيقية بجامعة صنعاء (العلوم، الطب والعلوم الصحية، الهندسة، الزراعة) مثلت نسبتهم (٤٧٪) من المجتمع الأصلي للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، أبرزها ما يلي:

- مثلت جميع محاور أداة البحث معوقاً أمام أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي بدرجات متفاوتة، حيث كان أكبر المحاور معوقا هو محور معوقات الإنفاق على البحث العلمي ومصادر تمويله ومثل معوقا (كبيرا جدا) ثم محور المعوقات التشريعية والإدارية ومثل معوقا (كبيرا) ثم محور معوقات البنية التحتية للبحث العلمي ومثل معوقا (كبيرا) ثم محور معوقات مناخ البحث العلمي ومثل معوقا (كبيرا) وأخرها محور المعوقات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ومثل معوقا (متوسطا)، وكان متوسط الأداة ككل قد بلغ (٤,٠٣) وتمثل معوقا (كبيرا).
- أتفق أعضاء هيئة التدريس حول معوقات البحث العلمي سواء كانوا أكاديميين أو إداريين أكاديميين.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمعوقات البحث العلمي تعزى لمتغير طبيعة العمل (أكاديمي/ إداري أكاديمي) في جميع محاور الاستبانة ما عدا محور مناخ البحث العلمي فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأكاديميين.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١) في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمعوقات البحث العلمي تعزى لمتغير اسم الكلية في جميع المحاور ما عدا محور المعوقات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أعضاء التدريس في كلية الطب.

- لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمعوقات البحث العلمي تعزى لمتغير الرتبة العلمية في جميع محاور الاستبانة ما عدا محور البنية التحتية للبحث العلمي فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح ممن هم برتبة أستاذ مساعد.

وهدفت دراسة الدبيان التعرف على واقع الوعي المعلوماتي الرقمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتأثيره على تطوير البحث العلمي، من حيث التعرف على مدى توافر مهارة تحديد الحاجة إلى المعلومات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والتعرف على مدى توافر مهارات البحث الرقمي في الوصول إلى المعلومات، والتعرف على مدى أهمية الوعي الرقمي ومهارات إنجاز البحوث العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والتعرف على السبل التي تستخدم من أجل تنمية مهارات الوعي الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وأيضاً تحديد المقترحات المستقبلية التي يمكن الأخذ بها لتنمية مهارات الوعي المعلوماتي الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، مستخدمة الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أهمية الوعي الرقمي للباحثين لاتخاذ القرارات السليمة وحل المشكلات العلمية، وأن أهم دوافع البحث وراء المعلومات إعداد أبحاث علمية للترقية، وأن أهم السبل المتبعة في البحث عن التطورات الحديثة في مجال التخصص هو البحث في الإنترنت في المواقع ذات العلاقة بالتخصص، وأن أهم أسباب استخدام الإنترنت في الحصول على المصادر الرقمية هو السرعة في الحصول على نتائج البحث، وأن أهم المصادر التي تستخدم بنجاح في الحصول على المعلومات المطلوبة لإنجاز الأبحاث العلمية وتنمية مهارات الوعي الرقمي هو حضور الندوات والمؤتمرات واللقاءات العلمية للجمعيات والمؤسسات المهنية في مجال التخصص، وأن أغلب أعضاء هيئة التدريس يرون ضرورة اهتمام الجامعات السعودية بالدورات التدريبية، واستمرارية التعليم لتفعيل استراتيجيات تنمية مهارات الوعي الرقمي.

وهدفت دراسة الشرع والزعبي إلى استقصاء مشكلات البحث التربوي التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية، من خلال استبانة مكونة من خمسة مجالات (كتابة البحث، وتحكيم البحث، وإجراءات النشر، والفرق البحثية، وظروف العمل)، وزعت الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في أربع جامعات حكومية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن المجالات الخمسة ضمت مشكلاتٍ في إجراء البحوث التربوية بدرجات متفاوتةٍ تراوحت بين مشكلات كبيرة جدا إلى مشكلات بدرجة قليلة، وقد رُتبت تنازليا على النحو الآتي: الفرق البحثية، وظروف العمل، وإجراءات النشر، وتحكيم البحث، وكتابة البحث. وأظهرت النتائج أن مجالات مشكلات البحث التربوي تختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة، وعدد البحوث

المنشورة، والرتبة الأكاديمية، والجامعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس. وفي ضوء النتائج أوصى الباحثان بمجموعة من التوصيات منها: تدريب الباحثين التربويين وتأهيلهم، وإعادة النظر في برامج الدراسات العليا، وتخفيض العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس. وتشجيع الفرق البحثية والتزام الدوريات بالفترة الزمنية التي تحددها للرد على الباحثين.

أما الدراسات الأجنبية فقد حاولت دراسة Faiz (٢٠٠٧) الكشف عن وجهة نظر أعضاء هيئة تدريس علم البيولوجي بجامعة تكساس نحو البحث العلمي، والكشف عن وجود فروق بين وجهات النظر حسب الدرجة العلمية ونوع المؤسسة. وتم جمع البيانات عن طريق إرسال الإستبانات عن طريق البريد الإلكتروني. وقد شارك في الدراسة حوالي (٧٤٢) فردا. وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- أبدى أكثر من نصف عدد المشاركين (٥٩٪) آراءً إيجابية نحو البحث العلمي.
- أبدى حوالي (٤٠٪) من أعضاء هيئة التدريس في كل الدرجات أن المنشورات التي استخدمت من أجل الترقية والتعيين في مؤسساتهم كانت مهتمة بالكمية وليس الكيفية.
- يعتقد أكثر من (٥٦٪) من عينة الدراسة أنه من الصعوبة بمكان في أقسامهم أن يحققوا التثبيت الوظيفي لو لم يقم عضو هيئة التدريس بالنشر العلمي.
- أشار (٣١٪) من أعضاء هيئة التدريس أن ضغوط النشر تقلل من جودة التدريس في أقسامهم.

كما حاولت دراسة Flora (٢٠٠٨) الإجابة على التساؤل التالي: من يتم تحفيزهم لأداء البحث العلمي رغبة في عملية الترقية؟ وقد تم عمل مسح عبر البريد للكشف عن استجابات أعضاء هيئة التدريس في تايوان. وقد أظهرت النتائج أن الإجابة تتنوع من خِلال إجراءات الأداء المختلفة. والذين ينشرون من أجل الترقية يميلون أيضا لأن يتم تحفيزهم عبر مكافآت أخرى داخلية وخارجية. ومن بين أهم العوائد للعديد من أعضاء هيئة التدريس هو الزيادة في الدخل الشخصي. كما أظهرت النتائج أن تحسن أداء أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية العامة في المجال البحثي عن نظرائهم في المؤسسات الخاصة. كما أشارت الدراسة إلى اهتمام كثير من الدراسات الجامعية بالكشف عن مدى تأثير الرغبة في الترقية كعامل لزيادة دافعية أعضاء هيئة التدريس على النشر العلمي؛ حيث أشارت تلك الدراسات أن الدافعية للترقية لها تأثير على السلوك البحثي لأعضاء هيئة التدريس.

وقد توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم رغبة أكبر في الترقية والذين يقدمون أبحاثا هم من صغار السن. كما توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين ينشرون لأجل الترقية يميلون للحصول على أنواع مختلفة من المكافآت الأخرى الداخلية والخارجية، والتي يعتبر كثير من أعضاء هيئة التدريس أن زيادة الراتب أحد أهم تلك المكافآت. كما وجدت الدراسة أن الحصول على درجة الدكتوراه يزيد من فرصة عمل بحوث من قبل عضو هيئة التدريس. كذلك توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس

الذين يقومون بعمل بحوث بصورة ناجحة كانوا في مؤسسات التعليم العالي على عكس مؤسسات التعليم الخاصة. تقوم فئة الإناث بنشر النتاج العلمي (مقالات وكتب) بصورة أكثر من الرجال. كما وجدت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في مجال العلوم الطبيعية والهندسية ينتجون كتبا أقل من نظرائهم في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، إلا أن ذلك لا يمنع أن الفريق الأول يحصل على نسبة أكبر من جوائز التميز البحثي.

مما سبق يتضح من عرض الدراسات السابقة الاهتمام بتنمية الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، والتعرف على معوقات البحث العلمي لديهم، وذلك على المستوى العربي(بجامعات السعودية . اليمن . الأردن)، وعلى المستوى الدولي(بالجامعات: الأمريكية . تايوان)، كما يتضح أن معوقات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس قد ترتبط بهم، أو بتحكيم البحث، أو بإجراءات نشر البحث ودعمه، كما أن هناك حرصًا من الجامعات المختلفة على إثارة دافعية أعضائها على الترقي للدرجات العلمية الأعلى. كما توصلت الدراسات السابقة إلى أهمية دراسة تأثير بعض المتغيرات على إجراء البحوث العلمية: كجنس عضو هيئة التدريس، وتخصصه، ودرجته الوظيفية، واشتراكه في تحكيم البحوث من عدمه.

- **الإطار النظري للدراسة**:

تزايد الاهتمام في الآونة الراهنة بإعداد وبناء وتطوير عضو هيئة التدريس بالجامعات وذلك كنتيجة طبيعية للتحديات المجتمعية بصفة عامة، وتأثيرها على الجامعات كمنظمات للتعلم بصفة خاصة، وما يتطلب منها من أداءات ومخرجات تسهم في بنية المجتمع وتطويره.

ويعد عضو هيئة التدريس من الركائز الأساسية في مسيرة التعليم الجامعي، وعليه يقع العبء الأكبر في قيام الجامعة بوظائفها المنوطة بها، حيث يقوم بوضع المناهج والخطط الدراسية، وبمهام التدريس والتقييم، إضافة إلى الأنشطة البحثية من قيامه بأبحاث ودراسات أو إشرافه على طلاب الدراسات العليا، وكذا الإسهام في قيادة المجتمع وتوجيهه وتوعية أفراده، حيث يعمل على تدعيم القيم والمبادئ والاتجاهات المرغوبة التي يتبناها المجتمع، والدفاع عنها، الأمر الذي يجعله محور الارتكاز فيما تؤديه الجامعة للمجتمع من خدمات.

ومن هنا يمكن القول أن جودة أي كلية جامعية، إنما تقاس من خلال أعضاء هيئة التدريس بها، ولذا فإنه إذا أعطي للمسئولين عن تطوير التعليم الجامعي في عالم اليوم وعالم المستقبل الاختيار، فإن اختيارهم سوف ينصب بصفة رئيسة على بناء وتطوير عضو هيئة التدريس. ولا شك أن هذا التطوير يحتاج دوما إلى عمليات تقويم مستمرة، حيث يعتبر التقويم السبيل الأساسي لتحسين الأعمال وضمان جودتها في أي من المجالات التي تتعلق بالنشاط البشري من خلال تعزيز جوانب القوة ومعالجة نواحي القصور بها، وذلك وفقا لمعايير محددة ومتعارف عليها.

ولما كان تقويم أداء عضو هيئة التدريس خطوة أولية لازمة لعمليات التطوير، فإن هذا التقويم يعد من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما لها من أهمية في تحسين فعالية الأداء والارتقاء به والتأكد من أنه يتم على النحو المطلوب، ويمكن كلا من القائمين به والمستهدفين منه من الوقوف على مواطن القوة فيتم تعزيزها، ومواطن الضعف فيتم تنميتها.

وعلى الرغم من أهمية عملية تقويم عضو هيئة التدريس إلا أنها عملية صعبة كما أشارت دراسة Adams إلى أنه لا توجد مهمة أكثر صعوبة وإثارة للجدل من تقييم أداء performance وإنجاز Achievement أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. وتبذل الجامعات جهودا كبيرة في توضيح الأسس التي يتم في ضوئها تقييم أداء هيئات التدريس لديها، إضافة إلى ضرورة تضمينها بدليل أعضاء هيئة التدريس faculty handbook، ويتناول تقييم أعضاء هيئة التدريس ثلاثة مجالات رئيسة هي: جودة التدريس quality of teaching وجودة وكم البحث العلمي أو المنتجات العلمية scholarly products ثم طبيعة ودلالة ما يقدمه من خدمات Services .

وإذا كان تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي يستهدف بشكل أساسي تطوير العملية التعليمية برمتها، فإن الانتاجية البحثية له تقف على قمة ما يحقق جودة الأداء، لما لها من تأثير في التوجهات والمسارات الفكرية والنظرية من ناحية، وفي الممارسات الواقعية من ناحية أخرى. ويلعب التقويم دورا محوريا في الارتقاء بهذه الانتاجية حيث يتم من خلالها تزويد عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة البناءة constructive feedback، التي تحفزه لرفع مستوى أداءه البحثي وتطوير نفسه. وتزداد فرص تحقيق تطوير أداء عضو هيئة التدريس عندما: تعطى له تغذية راجعة فورية، ويكون لديه رغبة في التطور، ويعرف كيف يحقق هذا التطور.

وتحرص الجامعات الدولية على تقويم انتاجية عضو هيئة التدريس بها في ضوء نشره للبحوث، وكذا نشر الكتب، وهل تلقى جائزة علمية على المستوى القومي مقابل قيامه ببحث، وفي هذا الصدد توصلت دراسة (Tien) إلى أن (٤٨٪) من عينتها التي بلغ قوامها(١٠٫١٧) فرداً لم ينشروا أي بحث على الإطلاق في عام (١٩٩٢)، بينما نشر(٢٨٪) بحثا واحدا فقط، كما نشر واحد من كل أربعة بحثين أو أكثر. أما بالنسبة لنشر الكتب، فلم يقم أكثر من(٩٠٪) من أعضاء هيئة التدريس بنشر أي كتاب، بينما نشر حوالي(٨٪) من أفراد العينة كتابا واحدا، وحوالي(٢٪) فقط قاموا بنشر كتابين أو ثلاثة. وأيضا من بين كل العينة يوجد اثنين من خمسة قد فازوا بجائزة التميز البحثي في عام(١٩٩٢).

وإذا كان تقويم الانتاجية البحثية لعضو هيئة التدريس بالجامعات يتم من خلال قنوات متنوعة، كتحكيم البحوث من قبل المجلات العلمية لغرض النشر، وكذا التحكيم من خلال المؤتمرات، والتحكيم من أجل الجوائز المحلية والدولية، فيأتي على قمة ذلك التحكيم من قبل اللجان العلمية الدائمة لغرض الترقية للدرجات الأكاديمية الأعلى.

وبما أن أسلوب الترقية العلمية يعد أحد العوامل المساعدة في زيادة حصيلة الإنتاج العلمي، بل من أكثرها تحفيزا لعضو هيئة التدريس لمواصلة إنجازاته العلمية، فقد قامت الجامعات بوضع العديد من القواعد بهدف تنظيم عملية الإنتاج العلمي ليغطي شتى التخصصات القائمة بالجامعة، كما جاء هذا التنظيم ليؤكد على أهمية وجودة الإنتاج العلمي في صوره المختلفة كالبحوث التطبيقية والنظرية، والكتب المؤلفة والمترجمة بالإضافة إلى تحقيق المخطوطات النادرة أو أي نشاط علمي يتسم بالإبداع ويخضع لعملية التحكيم. إلا أن مضمون وجوهر بعض القواعد لا يساير ما تسعى إليه الجامعة من دعم لتلك المسيرة، كما أنه يتعارض مع ما هو قائم من إمكانات أساسية هدفها مؤازرة جهود البحث العلمي.

وإذا استعرضنا أهم العوامل التي تؤثر على الانتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس، وبالتالي على تقدمه للترقية، نجد في مقدمتها نظام إعداده أثناء دراسته بمرحلتي الماجستير والدكتوراه، فقد توصلت دراسة (المسلم) إلى أن الحاصلين على الدكتوراه من الجامعات الأمريكية والغربية، كانوا أقل تأخرًا في المدد القانونية للترقية من غيرهم.

كما أن رصد الحوافز والجوائز ودعم البحوث له أثره الايجابي على إنجاز عضو هيئة التدريس للبحوث، ويؤكد ذلك ما قام به كل من Tien and Blackburn (1996) باستخدام مسح مؤسسة كارينجي لأعضاء هيئة التدريس الأمريكيين the Carnegie survey of American faculty للإشارة إلى أن تقديم أو إزالة مكافآت الترقية تؤثر على معدلات النشر وشكل منحنى الإنتاجية لعضو هيئة التدريس.

إن الدعم المالي للبحث يثير دافعية العضو لإجراء البحوث، وهي من أهم العوامل المساعدة للإنتاجية البحثية كما وجد Tien (2000) أن أعضاء هيئة التدريس في تايوان والذين لديهم دافعية أعلى لإمكانية الترقي يقدمون أداءً بحثيا أعلى من زملائهم الأقل دافعية.

كما أشار كل من Lawrence and Blackburn (a) إلى أن الرغبة في الترقية أثرت على بعض وليس كل أعضاء هيئة التدريس. حيث وجدوا أن بعض الأفراد قاموا بضبط جهودهم (على سبيل المثال، زيادة المنشورات مقابل إضافة أعباء إدارية). وتزداد دافعية البعض لِلإنتاجيةٍ البحثية كلما اقترب من موعد التقدم للترقية حيث يبدي نشاطا مفاجئا من الإنتاجية عند قرب قرارات الترقية، بينما تتساقط أو تقل إنتاجية بعض أعضاء هيئة التدريس بعد الحصول على درجة الأستاذية.

وتجدر الإشارة إلى أن ضعف الدعم المالي للبحث ليس العامل الوحيد الذي يمكن أن يعترض مسيرة البحث العلمي، فمن الأمور الرئيسة والجوهرية التي ينبغي أن تتبناها مؤسسات وقنوات البحث العلمي بالجامعة أن يتم التعاون فيما بينها حتى يتحقق التكامل العلمي، فالمعرفة متغيرة ومتزايدة وفقا لمقتضيات ومتطلبات العصر حتى أنها أصبحت على درجة من التعقيد الكمي والنوعي

الذي يصعب معهما على المتخصص وحده متابعة ما يدور في دائرة أو حلقة تخصصه والإلمام به، لذا فإن هناك حاجة إلى تطوير مفهوم التكامل بين تلك المؤسسات حتى تستطيع مواكبة ومسايرة الانفجار المعرفي السائد، ومن هنا تظهر الدعوة لأن يكون هناك مؤتمر علمي عام تتبناه الجامعة وتشارك فيه لجان الترقية المختلفة للبحث في القضايا المتصلة بالبحث العلمي والعمل على تعزيز التعاون والتكامل بين مؤسساته بالجامعة، وبصفة خاصة مراكز البحوث، المجلات العلمية مؤسسات القطاع الخاص المستفيدة وغيرها.

وإذا كانت الجامعات المعاصرة تحرص على توفير العوامل التي من شأنها تطوير وتنمية البحث العلمي لدى أعضائها، فإن أي تقصير في توافر تلك العوامل يعرقل البحث العلمي ويضعفه، ومن أكثر معوقات البحث العلمي انتشارا في الجامعات العربية قلة وجود الندوات والمؤتمرات العلمية داخل الجامعة لتدريب طلاب الدراسات العليا وحتى أعضاء هيئة التدريس ليقدموا إنتاجهم العلمي في جو علمي يساعدهم على صقل مواهبهم وتجاربهم، بل إن المؤتمرات والندوات فرص حقيقية لإعداد البحوث والحصول على الترقية، وعلى الجامعات أيضا أن تيسر المشاركة في المؤتمرات الخارجية، وأن تقلل من الإجراءات واللجان والتعقيدات التي تحد من المشاركة في تلك المؤتمرات، كما على الجامعة أن تعمل على إزالة العوائق المادية التي تمنع من حضور عضو هيئة التدريس المؤتمرات الدولية، والتي يمكن التغلب عليها من خلال دعم بعض المؤسسات لتغطية مثل هذه المصروفات أو الحصول على تخفيضات معينة من شركات الطيران لأعضاء هيئة التدريس.

كما أن من معوقات البحث العلمي العربي التي تؤثر على الانتاج العلمي لعضو هيئة التدريس ضعف التعاون والتنسيق البحثي، فكلٌ يدخل البحث العلمي بمفرده، فردا، أو جماعة، أو مركزا، أو جامعة، أو دولة. ويمكن تلخيص أهم المعوقات للتعاون في أحد مجالات البحث العلمي فيما يأتي:

- قلة وجود استراتيجيات أو سياسات لمعظم الدول العربية في مجال البحث العلمي.
- ضعف المخصصات المرصودة في موازنات بعض الدول العربية.
- هروب العنصر البشري من بعض الدول العربية واعتمادها على العناصر غير المدربة.
- ضعف قاعدة المعلومات في المراكز والمختبرات والمؤسسات الإنتاجية لبعض الدول.
- ضعف الوعي بأهمية المراكز البحثية في بعض الدول العربية.
- ضعف الإنفاق على البحث العلمي في العالم العربي، ولا يمكن مقارنته بما تنفقه الدول الكبرى.
- ضعف مستوى البحث العلمي، وقلته، وعدم إسهامه في التنمية.
- هجرة العلماء من العالم الثالث إلى الدول المتقدمة، (نزيف المخ البشري)، أو (هجرة العلماء).

ولعل من عوامل تأخر أعضاء هيئة التدريس عن إجراء بحوث علمية وتأخرهم عن التقدم للترقية قلة الاستفادة من بحوثهم العلمية في خدمة المجتمع، وتشترك كثير من الجامعات المصرية في الأسباب التي يرجع إليها قلة الاستفادة من بحوثها العلمية في خدمة المجتمع، ومن هذه الأسباب:

- ضعف تسويق البحوث: حيث تقل المؤسسات التي تتبنى الوقوف على مشكلات المؤسسات الصناعية والثقافة والاجتماعية، وتحاول وضع حلول لها من خلال أبحاث علمية، ومتابعة الأخذ بتلك الحلول من قبل تلك المؤسسات يعد العائق الأول في قلة الاستفادة من البحوث العلمية.
- الإحباط من عدم تطبيق نتائج البحوث: فعلى سبيل المثال هناك العشرات من البحوث، التي عالجت مشكلات المجتمع، ومازالت نتائج تلك البحوث حبيسة الأدراج دون الاستفادة منها.
- ضعف معايير تقويم الأداء في مجال البحث العلمي: فما زالت عملية تقويم البحوث تتم من خلال آراء اللجان العلمية الدائمة، بعيدا عن معايير واضحة تضمن جودة البحوث، ومن ثم اعتمادها في المحافل العلمية.
- قلة الاستفادة من المهمات العلمية: إذ إنه من المفترض أن تخدم المهمات العلمية بالاشتراك مع جهات وجامعات أجنبية قضايا ومشكلات، ذات ارتباط وثيق بالمجتمع، الذي ينتمي إليه الباحث، ولكن بسبب توزيع تلك المهمات العلمية بشكل شخصي، يؤدي إلى عدم جدواها وعدم الاستفادة منها.
- قلة الاهتمام بنتائج المؤتمرات العلمية: مازالت النظرة إلى المؤتمرات ونتائجها دون المستوى المطلوب من الاهتمام بها، وليس أدل على ذلك من كثرة المؤتمرات التي عقدت لحل مشكلات بعينها، وما زالت تلك المشكلات موجودة بالمجتمع.

وتمثل الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية أحد اهم العوامل المؤثرة على انجازهم للبحوث ونشرها، وخاصة إذا لم يتم تدريبهم على التعامل مع تلك الضغوط، ومن أكثر الضغوط التي يتعرضون لها: زيادة النصاب التدريسي، كثرة أعداد الطلاب، الاختبارات والتصحيح، كما أن ضعف الموضوعية في تقييم البحوث أثناء الترقية يعد من أهم الضغوط المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مما يؤثر بالسلب على انتاجهم البحثي.

إن تأخر أعضاء هيئة التدريس عن التقدم للترقية الأكاديمية قد يكون نتيجة لعوامل ترجع إلى تعقد معايير الترقية، ويؤكد ذلك ما توصلت إليه دراسة العجمي من وجود حاجة ماسة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لضرورة تطوير معايير ترقيتهم بما يتلاءم ووظائف الجامعة ومتطلبات التنمية، وضرورة مراجعة إجراءات الترقية التي تتضمن بعض القيود الروتينية المعوقة لعملية الترقية. ويؤكد ذلك ما اقترحته الدراسة من ضرورة:

- مراعاة توزيع الإنتاج العلمي على محكمين في ذات التخصصات الدقيقة للبحوث.

- إيجاد جهة عليا يكون لعضو هيئة التدريس حق مراجعتها في عدالة التقويم وموضوعيته.
- الالتزام بحد زمني أقصى لإعلان نتيجة ترقية عضو هيئة التدريس (خمسة أشهر).
- تقنين مقابلة اللجنة العلمية مع عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، والتركيز على جوانب علمية محددة.
- أن تتم المقابلة في مناخ علمي وإنساني.
- وضع جدول بمواعيد محددة لإجراء المقابلات مع المتقدمين للترقية.
- موافاة المتقدم للترقية بتقارير التحكيم للاستفادة منها.
- أن تتاح فرصة التقدم ببحوث أكثر من العدد المحدد بحيث يتم اختيار أفضل البحوث.
- إتاحة فرصة التقدم بطلب إعادة تقييم الإنتاج عند الرغبة في ذلك.
- السماح بإجراء أكثر من بحث في نقاط بحثية سابقة للباحث (الماجستير، الدكتوراه، بحوث سابقة).
- أن تكون للمجلات العلمية نفس معايير وضوابط اللجنة العلمية خشية رسوب البحوث في اللجنة بالرغم من اجتيازها في المجلات.

إن عرض العوامل التي تؤثر على الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية يثير عدة أسئلة متشابكة إذا ما أريد لهم أن يقوموا بدورهم كاملا في البحث العلمي، ومن أهم تلك الأسئلة:

- كيف يكسب الأساتذة طلابهم في الدراسات العليا مهارات وأصول البحث العلمي في ظل الأعداد المتزايدة لهم يوما بعد يوم وفي ظل التهاون التام في الشروط المخصصة للالتحاق بالدراسات العليا؟
- كيف ينهض الأساتذة بالدراسات العليا في ظل ظهور مكاتب متخصصة في جمع وتحضير المادة العلمية اللازمة بالأبحاث في مختلف مجالاتها، والإعلانات المتزايدة عنها في وسائل الإعلام المختلفة؟
- كيف يصنع الأساتذة حتى لا يتغير هدف أبحاثنا العلمية من قيمة ينبغي أن تكون شغلنا الشاغل إلى سلعة في سوق البيع والشراء؟
- لِمَ الانخفاض الحاد في الميزانيات المخصصة لقطاع الأبحاث التكنولوجية بمصر.
- أين الباحثون الجادون الذين ينجزون بحوثاً متميزة؟
- أين الحديث عن البحث العلمي في مشروعات تطوير الجامعات؟ أين المناخ العلمي في الجامعات الذي يؤدي إلى الابتكار وإظهار المواهب من أعضاء هيئة التدريس ؟
- من يفسر هجرة الأكفاء من أعضاء هيئة التدريس إلى حيث أماكن استثمار المواهب في غير وطنهم.
- هل يوجد قانون خاص بالبحث العلمي ينظمه بعيداً عن الجو البيروقراطي المحموم؟

إن هذه الأسئلة تحتاج إلى دراسات علمية لتسد بعض الثغرات في المجال من ناحية، وتطور وتحدث البحث العلمي من ناحية أخرى، وتقترح دراسة أخرى بعض البحوث المتعلقة بتطوير البحث العلمي بالجامعات المصرية، وذلك بعد تطبيق أسلوب دلفاي في جولاته الثلاث، وبلغ عدد الأبحاث التي اتفق عليها الخبراء بصورة مجملة(١٢٤) بحثا، وكان من بينها ما يلي:

- تصور مقترح لتطوير معايير الترقي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً للمعايير العالمية المحددة.
- تصميم برنامج مقترح لتنمية قدرة أعضاء هيئة التدريس على دمج التكنولوجيا في المهام التدريسية والبحثية والخدمية.
- دور أعضاء هيئة التدريس في التخطيط للمشروعات البحثية الهادفة.
- تقويم الإنتاج البحثي لأعضاء هيئة التدريس وفقا للاحتياجات المستقبلية للجامعة.

إن تطوير البحث العلمي في الجامعات، والتغلب على معوقاته، وزيادة انتاجية أعضاء هيئة التدريس كان موضوع بعض المؤتمرات والندوات وورش العمل، ففي محاولة لعلاج بعض المشكلات والمعوقات التي تواجه تحكيم البحوث العلمية عقدت "ندوة التحكيم العلمي" والتي كان من توصياتها ما يلي:

- الدعوة إلى بناء معايير قياسية لضبط عملية التحكيم العلمي بالاستفادة مما لدى الجامعات ومراكز البحث العلمي المحلية والدولية، ومما قدم من دراسات وأبحاث في هذه الندوة.
- رفع كفاءة المحكمين من خلال إقامة دورات وبرامج تدريبية في قضايا التحكيم العلمي.
- تشجيع تفعيل الإدارة الإلكترونية في عملية التحكيم العلمي.
- الدعوة إلى إنشاء قاعدة بيانات للمحكمين في كافة التخصصات العلمية بحيث يتم تحديثها ومراجعتها وتبادلها بين الجامعات ومراكز البحث العلمي المحلية والدولية.
- ضرورة إعادة النظر في مكافآت التحكيم، وإصدار لائحة مالية بهذا الخصوص يتولى تطويرها محكمون من ذوي الخبر.
- تفعيل دور الهيئات الاستشارية للمجلات العلمية.
- ضرورة العمل على إعادة النظر في معايير الترقيات العلمية في الجامعات.
- دعوة عمادة البحث العلمي بجامعة الإمام ترجمة بحوث وأوراق العمل وإصدارها في كتاب خاص وتبادلها مع الجامعات ومؤسسات البحث العالمية.
- الدعوة إلى عقد مزيد من الندوات والمؤتمرات المتخصصة بهدف تحسين ظروف البحث والتحكيم العلمي وأخلاقياته وأنظمته، وتعزيز النزاهة والعادلة والموضوعية.
- دعوة الجامعات إلى الاهتمام بوضع معيارية لمناقشة الرسائل الجامعية واختيار موضوعاتها.

كما قدمت ورقة عمل مقدمة لأحد المؤتمرات بعض المقترحات لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي، من أهمها:

- السماح لأستاذ الجامعة بإجازة تفرغ علمي مدفوع الأجر كاملاً كل فترة زمنية ولتكن من (٣- ٤) سنوات، للوقوف على أحدث التطورات في البحث العلمي، وكافة الجديد في مجال تخصصه، الأمر الذي يمكنه من أن يؤدي دوره كاملا ويواجه التحديات التي يفرضها العالم من حوله، والمتأمل يجد أن كثيرا من الجامعات تقف وتضع كثيرا من الصعوبات لكي يسافر عضو هيئة تدريس إلى مؤتمر علمي ولا يحمل الجامعة أية نفقات علمية ولفترة وجيزة جدا تكاد لا تؤثر على خط سير العملية التعليمية.
- تعظيم المشاركة الشعبية لكافة قطاعات الدولة في ميزانية البحث العلمي في كل الجامعات.
- زيادة النسب المخصصة للبحوث العلمية في الجامعات بوجه عام.
- الحرص على تهيئة المناخ العلمي للهيئة المعاونة لإظهار المواهب واستثمار القدرات العلمية
- اهتمام الجامعات بالدعم المادي الفعال والمعنوي لأساتذة الجامعات وتوفير كافة الإمكانات اللازمة للقيام بالبحوث مع الحرص على توفير المناخ العلمي الجيد داخل الكليات والجامعة والقسم، لأن الجامعة لا تستطيع أن تؤدي رسالتها إلا بتوفير المناخ الجيد لأعضاء هيئة التدريس، والملاحظ أنه يفتقد في الكثير من الجامعات.

إن إنجاز البحوث العلمية المتميزة، والتغلب على المعوقات التي تواجهها يتطلب توافر عدة آليات لبناء وتنمية العقلية البحثية من أهمها:

- تطبيق استراتيجيات التعلم والتنمية الذاتية.
- التدريب علي عمليات التحليل الشبكي للظواهر.
- التدريب على النقد.
- المران على المهارات الاتصالية الأساسية.
- ممارسة أساليب تنمية الإبداع الشخصي.
- التدريب على التوكيد البحثي.
- الدربة علي عمليات المحاجة.
- صقل مهارة إدارة الأسئلة.
- الإدارة الحكيمة للطاقات البحثية.
- التدريب علي فنيات التفكير المنطقي.

مما سبق من عرض الدراسات السابقة والاطار النظري يتضح أن هناك مجموعة من العوامل والأسباب تقف خلف تأخر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية عن التقدم للترقية الأكاديمية، وأن هذه العوامل قد ترتبط بعضو هيئة التدريس نفسه: كضغوط العمل المرتبطة بالتدريس وأعمال الامتحانات، قلة توافر المؤتمرات والندوات وورش العمل، وضعف الدافعية للتقدم للترقية، وضعف الإعداد في مرحلة الماجستير والدكتوراه إلى غير ذلك، كما قد ترتبط عوامل التأخر إلى اللوائح وإجراءات التقدم للترقية: كضعف الإعلان عن المعايير التي تحدد جودة بحوث الترقية، والبطء في إرسال واستقبال البحوث

من المحكم، وضمان العضو لفرصة عمله سواء تقدم للترقية أم لا، وقلة برامج التنمية المهنية التي تقدمها الجامعة في مجال البحث العلمي، وعدم وجود حد زمني أقصى ملزم للتقدم للترقية. كما قد ترتبط عوامل التأخر بالمحكمين للبحوث: كالتركيز على بعض المحكمين دون غيرهم، وتأخر المحكم في تحكيم البحث، وقلة نقل الخبرات من المحكمين للأعضاء المقبلين على الترقية. أما عن مدى وجود تلك العوامل وغيرها في الواقع، إضافة لما يضيفه الباحث من خلال معايشته ومروره بخبرة التقدم للترقية، وكذا لما يقترحه المحكمون للاستبانة من إضافة، كل ذلك سيكون الاجابة عنه في الدراسة الميدانية.

- **منهج الدراسة وأداتها** :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمعالجة موضوعها، مستعينة بالاستبانة في الجانب الميداني منها، وقد اشتملت الاستبانة على (٤٢) عبارة غطت العوامل المؤثرة في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وقد تم بناء عبارات الاستبانة من خلال عرض الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة، وكذا إجراء بعض المقابلات، ومن معايشة الباحث من خلال عمله بالجامعة. وقد صنفت عبارات الاستبانة إلى المحاور التالية:

- المحور الأول: عوامل مرتبطة بعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية: وغطته العبارات ١- ١٤.
- المحور الثاني: عوامل مرتبطة باللوائح وإجراءات التقدم للترقية: وغطته العبارات من ١٥- ٣٠.
- المحور الثالث: عوامل مرتبطة بالمحكمين للترقية: وغطته العبارات من ٣١- ٤٢.

وقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين وذلك للتحقق من صدقها، كما تم عرضها على عينة استطلاعية للحكم على وضوح العبارات ضمانا لتحقيق الفهم المشترك بين أفراد العينة، وكذا لحساب ثبات الاستبانة والذي تم بطريقة التجزئة النصفية، وقد وجد أن معامل الثبات (٠,٩٠) وهو معامل ثبات عال ويعول عليه، وقد روعي قدر الإمكان التوازن بين نصفي الاستبانة الفردي والزوجي.

وقد طبقت الاستبانة في صورتها النهائية في الفصل الدراسي الأول لعام (٢٠١١- ٢٠١٢) على عينة من أعضاء هيئة التدريس بسبع جامعات مصرية هي: الأزهر، القاهرة، طنطا، بني سويف، قناة السويس، أسيوط، الإسكندرية، وقد روعيت المتغيرات المختارة عند التطبيق، وقد بلغت عينة الدراسة (١٦٠) عضوا موزعة على متغيرات الدراسة كما في الجدول التالي:

جدول رقم (١) : يوضح توزيع أفراد العينة على متغيرات الدراسة

المتغير	النوع		الدرجة الوظيفية			التخصص		التحكيم	
الفئات	ذكر	أنثى	مدرس	أستاذ م	أستاذ	نظري	عملي	نعم	لا
العدد	92	68	102	35	23	115	45	24	136
مج	١٦٠		١٦٠			١٦٠		١٦٠	

وفي المعالجة الإحصائية للبيانات تم استخدام التكرارات والمتوسطات الحسابية، والنسب المئوية، واختباري "ت- ف" للوقوف على الفروق بين فئات متغيرات الدراسة، وذلك من خلال استخدام برنامج SPSS الإصدار١٩.

- **نتائج الدراسة الميدانية**:

تعرض الدراسة في هذا الجزء لنتائجها الميدانية بالتفصيل، وسوف يتم العرض للنتائج حسب الترتيب التالي:

- النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على الاستبانة.
- نتائج المحور الأول المتعلقة بـ" العوامل المرتبطة بعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية"
- نتائج المحور الثاني المتعلقة بـ" العوامل المرتبطة باللوائح وإجراءات التقدم للترقية ".
- نتائج المحور الثالث المتعلقة بـ" العوامل المرتبطة بالمحكمين لبحوث لترقية ".

وتجدر الإشارة إلى انه سوف يتم العرض لنتائج استجابات أفراد العينة مجملة، ثم للعينة حسب المتغيرات الأربعة المختارة، ثم يلي ذلك عرض لملخص النتائج وتفسيرها.

١- أولا: النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على الاستبانة.

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على الاستبانة بصورة مجملة**.

جدول رقم (٢) يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة مجملة

عدد العبارات	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مجـ الدرجات	المتوسط
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة		
٤٢	426	426	778	1556	1419	4257	1974	7896	2123	10615	24750	3.68

يتضح من الجدول (٢) أن إجمالي درجات أفراد العينة على عبارات الاستبانة مجملة (٢٤٧٥٠) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٦٨) درجة لكل عبارة، مما يوضح أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية تفيد بأن العبارات المتضمنة بالاستبانة تمثل في مجملها عوامل تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث زاد المتوسط الحسابي لأفراد العينة (٣,٦٨) درجة عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣).

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على الاستبانة حسب متغير النوع**.

جدول رقم (٣) : يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة مجملة حسب متغير النوع

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مجـ الدرجات	المتوسط	قيمة ت
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
ذكر	326	326	594	1188	923	2769	1121	4484	899	4495	13262	3.43	٥,٤٥٧
أنثى	100	100	184	368	496	1488	853	3412	1224	6120	11488	4.02	
مجـ	426	426	778	1556	1419	4257	1974	7896	2123	10615	24750	3.68	

يتضح من الجدول (٣) أن إجمالي درجات استجابات الذكور من أفراد العينة على عبارات الاستبانة(١٣٢٦٢) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٤٣) درجة لكل

عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على الاستبانة (١١٤٨٨) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٤,٠٢) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من الذكور والإناث عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). ومن ذلك يتضح أن كلا من الذكور والإناث من أفراد العينة أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالاستبانة في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

كما يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من الذكور والإناث حول مدى تأثير العوامل الواردة بالاستبانة والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ت) بين الفئتين (٥,٤٥٧)، وأن الفروق في اتجاه فئة الاناث.

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على الاستبانة حسب متغير التخصص الأكاديمي**

جدول رقم (٤) : يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة مجملة حسب متغير التخصص الأكاديمى

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مجـ الدرجات	المتوسط	قيمة ت
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
نظرى	325	325	572	1144	996	2988	1422	5688	1515	7575	17720	3.67	٠,٣٩١
عملى	100	100	206	412	423	1269	552	2208	608	3040	7029	3.72	
مجـ	426	426	778	1556	1419	4257	1974	7896	2123	10615	24750	3.68	

يتضح من الجدول (٤) أن إجمالي درجات استجابات ذوي التخصص النظري من أفراد العينة على عبارات الاستبانة(١٧٧٢٠) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٦٧) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات ذوي التخصص العملي على الاستبانة (٧٠٢٩) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٧٢) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من ذوي التخصص النظري والعملي عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). ومن ذلك يتضح أن كلا من الفئتين من أفراد العينة أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالاستبانة في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. كما يتضح من الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين استجابات كل من ذوي التخصص النظري والعملي حول مدى تأثير العوامل الواردة بالاستبانة والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ت) بين الفئتين (٠,٣٩١).

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على الاستبانة حسب متغير الدرجة الوظيفية**

جدول رقم (٥) : يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة مجملة حسب متغير الدرجة الوظيفية

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مجـ الدرجات	[illegible]	[illegible]
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
مدرس	156	156	331	662	820	2460	1313	5252	1664	8320	16850	3.93	٢٥,٠٣٢
أستاذم	149	149	194	388	359	1077	409	1636	359	1795	5045	3.43	
أستاذ	121	121	253	506	240	720	252	1008	100	500	2855	2.96	
مجـ	426	426	778	1556	1419	4257	1974	7896	2123	10615	24750	3.68	

يتضح من الجدول (٥) أن إجمالي درجات استجابات المدرسين من أفراد العينة على عبارات الاستبانة(١٦٨٥٠) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٩٣) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الأساتذة المساعدين على الاستبانة (٥٠٤٥)

درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٤٣) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الأساتذة على الاستبانة (٢٨٥٥) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٢,٩٦) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من المدرسين والأساتذة المساعدين عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). في حين قل متوسطٍ فئة الأساتذة عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة، ومن ذلك يتضح أن كلا من فئتي المدرسين والأساتذة المساعدين أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالاستبانة في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، في حين لم يفد الأساتذة بذلك.

كما يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة حول مدى تأثير العوامل الواردة بالاستبانة والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ف) بين الفئتين (٢٥,٠٣٢). كما بلغت قيمة شيفيه (١,٠٠٠)، وان هذه الفروق في اتجاه فئة المدرسين.

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على الاستبانة حسب متغير تحكيم البحوث**

جدول رقم (٦) : يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة مجملة حسب متغير تحكيم البحوث

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مجـ الدرجات	[illegible]	قيمة ت
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
نعم	117	117	216	432	271	813	278	1112	208	1040	3514	3.20	٤,٠٠٧
لا	309	309	562	1124	1148	3444	1696	6784	1915	9575	21236	3.78	
مجـ	426	426	778	1556	1419	4257	1974	7896	2123	10615	24750	3.68	

يتضح من الجدول (٦) أن إجمالي درجات استجابات الذين حكموا بحوثًا من أعضاء هيئة التدريس على عبارات الاستبانة(٣٥١٤) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٢٠) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الذين لم يحكموا بحوثًا من أعضاء هيئة التدريس على الاستبانة (٢١٢٣٦) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٧٨) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من الذكور والإناث عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). ومن ذلك يتضح أن كلا من الفئتين من أفراد العينة أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالاستبانة في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

كما يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من . الذين حكموا بحوثًا والذين لم يحكموا - حول مدى تأثير العوامل الواردة بالاستبانة والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ت) بين الفئتين (٤,٠٠٧)، وأن هذه الفروق في اتجاه الذين لم يقوموا بتحكيم البحوث.

٢- **نتائج المحور الأول " العوامل المرتبطة بعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية".**

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الأول بصورة مجملة.**

جدول رقم (٧) : استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول مجمل

عدد العبارات	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مجـ الدرجات	المتوسط
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة		
١٤	205	205	289	578	499	1497	659	2636	588	2940	7856	3.51

يتضح من الجدول (٧) أن إجمالي درجات أفراد العينة على عبارات المحور الأول: المتعلق بالعوامل المرتبطة بعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية مجمل (٧٨٥٦) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٥١) درجة لكل عبارة، مما يوضح أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية تفيد بأن العبارات المتضمنة بالمحور الأول تمثل في مجملها عوامل تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث زاد المتوسط الحسابي لأفراد العينة (٣,٥١) درجة عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣).

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول.**

جدول رقم (٨) : ترتيب عبارات المحور الأول من وجهة نظر عينة الدراسة

الترتيب	العبارة	رقم العبارة بالاستبانة	المتوسط
١	ضغوط العمل (التدريس- أعمال الامتحانات- التصحيح- الإشراف..).	9	4.13
٢	قلة الوقت اللازم لإجراء البحوث نتيجة عمل العضو في أكثر من جهة (الجامعات- الجودة- التدريب- التأهيل التربوي..).	8	3.82
٣	زيادة نسبة الذين أخفقوا في الترقية على الرغم من مستواهم المرتفع علميا من وجهة نظر المتقدم.	7	3.77
٤	الانشغال بشئون الأسرة والأعمال الخاصة.	14	3.74
٥	كثرة أعباء العضو نتيجة سفره للعمل إلي بعض البلاد العربية (الإعارة).	5	3.71
٦	ارتفاع التكلفة المادية لإجراء البحوث ونشرها.	6	3.68
٧	قلة التزام عضو هيئة التدريس بحضور الفعاليات العلمية في مجال تخصصه (السمنارات – المناقشات – المؤتمرات ......).	12	3.54
٨	الخوف من رفض الترقية واهتزاز صورته أمام الآخرين.	13	3.46
٩	ضعف دافعية عضو هيئة التدريس للتقدم للترقية.	1	3.44
١٠	ضعف عضو هيئة التدريس في اللغة الإنجليزية.	11	3.36
١١	ضعف التنمية الذاتية للعضو المتقدم للترقية.	3	3.26
١٢	ضعف الإعداد في مرحلة الماجستير والدكتوراه.	2	3.19
١٣	قلة اطلاع العضو على معايير البحث العلمي المطلوبة للترقية.	4	3.14
١٤	ضعف مهارات عضو هيئة التدريس في التعامل مع الكمبيوتر والانترنت مما يؤثر على إنجازه البحثي اللازم للترقية.	10	2.88

يتضح من الجدول (٨) أن أعلى العوامل تأثيرا في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة والمرتبطة بعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية هي:

- ضغوط العمل (التدريس. أعمال الامتحانات. التصحيح. الإشراف..).
- قلة الوقت اللازم لإجراء البحوث نتيجة عمل العضو في أكثر من جهة (الجامعات. الجودة. التدريب. التأهيل التربوي..).
- زيادة نسبة الذين أخفقوا في الترقية على الرغم من مستواهم المرتفع علميا من وجهة نظر المتقدم.
- الانشغال بشئون الأسرة والأعمال الخاصة.

في حين أن أقل العوامل تأثيرا في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة والمرتبطة بعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية هي:

- ضعف مهارات عضو هيئة التدريس في التعامل مع الكمبيوتر والانترنت مما يؤثر على إنجازه البحثي اللازم للترقية.
- قلة اطلاع العضو على معايير البحث العلمي المطلوبة للترقية.
- ضعف الإعداد في مرحلة الماجستير والدكتوراه.
- ضعف التنمية الذاتية للعضو المتقدم للترقية.

كما يتضح من الجدول إفادة أعضاء هيئة التدريس بأن (١٣) عاملا من مفردات المحور تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، في حين أن عاملا واحدا جاء غير مؤثر من وجهة نظرهم وهو: ضعف مهارات عضو هيئة التدريس في التعامل مع الكمبيوتر والانترنت مما يؤثر على إنجازه البحثي اللازم للترقية.

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الأول حسب متغير النوع.**

جدول رقم (٩) : يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول حسب متغير النوع

المتغير	غير موافق #	غير موافق درجة	قليلة #	قليلة درجة	متوسطة #	متوسطة درجة	كبيرة #	كبيرة درجة	كبيرة جدا #	كبيرة جدا درجة	مج الدرجات	المتوسط	قيمة ت
ذكر	125	125	187	374	356	1068	396	1584	223	1115	4266	3.31	٣,٦٥١
أنثى	80	80	102	204	143	429	263	1052	365	1825	3590	3.77	
مج	205	205	289	578	499	1497	659	2636	588	2940	7856	3.51	

يتضح من الجدول (٩) أن إجمالي درجات استجابات الذكور من أفراد العينة على العبارات المرتبطة بعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية(٤٢٦٦) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٣١) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على الاستبانة (٣٥٩٠) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٧٧) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من الذكور والإناث عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوي(٣). ومن ذلك يتضح أن كلا من الذكور والإناث من أفراد العينة أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالمحور في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

كما يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من الذكور والإناث حول مدي تأثير العوامل الواردة بالمحور الأول والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ت) بين الفئتين (٣,٦٥١)، وأن هذه الفروق في اتجاه فئة الإناث.

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الأول حسب متغير التخصص الأكاديمي**

جدول رقم (١٠) : يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول حسب متغير التخصص الأكاديمي

المتغير	غير موافق #	غير موافق درجة	قليلة #	قليلة درجة	متوسطة #	متوسطة درجة	كبيرة #	كبيرة درجة	كبيرة جدا #	كبيرة جدا درجة	مج الدرجات	المتوسط	قيمة ت
نظري	157	157	190	380	347	1041	480	1920	436	2180	5678	3.53	٠,٤٩٦
عملي	47	47	99	198	152	456	179	716	152	760	2177	3.46	
مج	205	205	289	578	499	1497	659	2636	588	2940	7856	3.51	

يتضح من الجدول (١٠) أن إجمالي درجات استجابات ذوي التخصص النظري من أفراد العينة على عبارات المحور الأول(٥٦٧٨) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٥٣) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات ذوي التخصص العملي على المحور الأول (٢١٧٧) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٤٦) درجة لكل عبارة،

حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من ذوي التخصص النظري والعملي عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). ومن ذلك يتضح أن كلا من الفئتين من أفراد العينة أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالمحور الأول في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

كما يتضح من الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من ذوي التخصص النظري والعملي حول مدى تأثير العوامل الواردة بالمحور الأول والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ت) بين الفئتين (٠,٤٩٦).

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الأول حسب متغير الدرجة الوظيفية**

جدول رقم (١١) : يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول حسب متغير الدرجة الوظيفية

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مج الدرجات	المتوسط	قيمة ف
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
مدرس	114	114	166	332	277	831	410	1640	461	2305	5222	3.66	٤,٩٨٠
أستاذم	69	69	67	134	119	357	145	580	90	450	1590	3.24	
أستاذ	22	22	56	112	103	309	104	416	37	185	1044	3.24	
مج	205	205	289	578	499	1497	659	2636	588	2940	7856	3.51	

يتضح من الجدول (١١) أن إجمالي درجات استجابات المدرسين من أفراد العينة على عبارات المحور الأول (٥٢٢٢) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٦٦) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الأساتذة المساعدين على عبارات المحور الأول (١٥٩٠) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٢٤) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الأساتذة على عبارات المحور الأول (١٠٤٤) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٢٤) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣)، ومن ذلك يتضح أن كلا من فئات المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالمحور الأول في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

كما يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة حول مدى تأثير العوامل الواردة بالمحور الأول والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ف) بين الفئتين (٤,٩٨٠). كما بلغت قيمة شيفيه (٠,٠٨٦)، وان هذه الفروق في اتجاه فئة المدرسين.

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الأول حسب متغير تحكيم البحوث**

جدول رقم (١٢) : يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول حسب متغير تحكيم البحوث

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مج الدرجات	المتوسط	قيمة ت
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
نعم	27	27	44	88	109	327	101	404	55	275	1121	3.34	١,١١٣
لا	178	178	245	490	390	1170	558	2232	533	2665	6735	3.54	
مج	205	205	289	578	499	1497	659	2636	588	2940	7856	3.51	

يتضح من الجدول (١٢) أن إجمالي درجات استجابات الذين حكموا بحوثًا من أعضاء هيئة التدريس على عبارات المحور الأول(١١٢١) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٣٤) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الذين لم يحكموا بحوثًا من أعضاء هيئة التدريس على عبارات المحور الأول (٦٧٣٥) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٥٤) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من الذكور والإناث عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). ومن ذلك يتضح أن كلا من الفئتين من أفراد العينة أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالمحور الأول في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

كما يتضح من الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من- الذين حكموا بحوثًا والذين لم يحكموا - حول مدى تأثير العوامل الواردة بالمحور الأول والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ت) بين الفئتين (١,١١٣).

٣- نتائج المحور الثاني المتعلقة بـ" العوامل المرتبطة باللوائح وإجراءات التقدم للترقية ".

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الثاني بصورة مجملة.**

جدول رقم (١٣): استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني مجمل

عدد العبارات	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مج الدرجات	المتوسط
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة		
١٦	156	156	335	670	549	1647	716	2864	804	4020	9357	3.66

يتضح من الجدول (١٣) أن إجمالي درجات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني: المتعلق بالعوامل المرتبطة باللوائح وإجراءات التقدم للترقية مجمل (٩٣٥٧) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٦٦) درجة لكل عبارة، مما يوضح أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية تفيد بأن العبارات المتضمنة بالمحور الثاني تمثل في مجملها عوامل تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث زاد المتوسط الحسابي لأفراد العينة (٣,٦٦) درجة عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣).

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني.**

يتضح من الجدول (١٤) أن أعلى العوامل تأثيرا في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة على عبارات المحور الثاني: المتعلق بالعوامل المرتبطة باللوائح وإجراءات التقدم للترقية هي:

- قلة وجود معايير لجودة أبحاث الترقية تحدد مستواها، وترك الحكم للمحكم.
- قرار المحكمين ملزم ومن الصعوبة الطعن فيه.
- البطء في إرسال واستقبال البحوث من المحكم.
- ضعف المقابل المادي المترتب على ترقية عضو هيئة التدريس.

جدول رقم (١٤) : ترتيب عبارات المحور الثاني من وجهة نظر عينة الدراسة

الترتيب	العبارة	رقم العبارة بالاستبانة	المتوسط
١	قلة وجود معايير لجودة أبحاث الترقية تحدد مستواها، وترك الحكم للمحكم.	29	4.12
٢	قرار المحكمين ملزم ومن الصعوبة الطعن فيه.	20	3.89
٣	البطء في إرسال واستقبال البحوث من المحكم.	30	3.84
٤	ضعف المقابل المادي المترتب على ترقية عضو هيئة التدريس.	15	3.83
٥	عدم إعادة البحث للمتقدم للترقية مرة أخرى لمراجعة التعديلات.	28	3.78
٦	ضمان العضو لفرصة عمله سواء تقدم للترقية أو لم يتقدم.	21	3.76
٧	قلة برامج التنمية المهنية التي تقدمها الجامعة للعضو قبل الترقية.	17	3.71
٨	تأخر المحكمين في إعادة البحوث التي يقومون بتحكيمها.	18	3.66
٩	تأخر المحكم في تحكيم البحوث نتيجة عدم حصوله على المقابل المادي للتحكيم السابق.	27	3.59
١٠	عدم وجود كلية متخصصة للدراسات العليا.	22	3.58
١١	عدم وجود حد زمني أقصى ملزم للتقدم للترقية.	16	3.56
١٢	إعطاء المحكم أكثر من بحث لمؤلف واحد.	26	3.49
١٣	تأخر توزيع البحوث على المحكمين.	25	3.49
١٤	تأخر الإجراءات الإدارية للترقية(مجلس القسم- الكلية- الجامعة).	24	3.47
١٥	قلة عقد اللجنة العلمية الدائمة بشكل دوري.	19	3.37
١٦	ضعف الاتصال بين سكرتارية اللجنة العلمية الدائمة للترقية والعضو المتقدم للترقية.	23	3.33

في حين أن أقل العوامل تأثيرا في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة والمرتبطة باللوائح وإجراءات التقدم للترقية هي:

- ضعف الاتصال بين سكرتارية اللجنة العلمية الدائمة للترقية والعضو المتقدم للترقية.
- قلة عقد اللجنة العلمية الدائمة بشكل دوري.
- تأخر الإجراءات الإدارية للترقية(مجلس القسم- الكلية- الجامعة).
- تأخر توزيع البحوث على المحكمين.

كما يتضح من الجدول إفادة أعضاء هيئة التدريس بأن كل عبارات المحور تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم.

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الثاني حسب متغير النوع.**

جدول رقم (١٥) : يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني حسب متغير النوع

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مج الدرجات	المتوسط	قيمة ت
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
ذكر	137	137	264	528	340	1020	389	1556	342	1710	4951	3.36	٥،٥٣١
أنثى	19	19	71	142	209	627	327	1308	462	2310	4406	4.05	
مج	156	156	335	670	549	1647	716	2864	804	4020	9357	3.66	

يتضح من الجدول (١٥) أن إجمالي درجات استجابات الذكور من أفراد العينة على عبارات المحور الثاني(٤٩٥١) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣،٣٦) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على عبارات المحور الثاني

(٤٤٠٦) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٤,٠٥) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من الذكور والإناث عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). ومن ذلك يتضح أن كلا من الذكور والإناث من أفراد العينة أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالمحور الثاني في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. كما يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائيا بين استجابات كل من الذكور والإناث حول مدى تأثير العوامل الواردة بالمحور الثاني والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ت) بين الفئتين (٥,٥٣١)، وأن هذه الفروق في اتجاه فئة الإناث.

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الثاني حسب متغير التخصص الأكاديمي**

جدول رقم (١٦) : يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني حسب متغير التخصص الأكاديمي

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مج الدرجات	المتوسط	قيمة ت
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
نظري	120	120	264	528	384	1152	505	2020	567	2835	6655	3.62	٠,٩٢٠
عملي	36	36	71	142	165	495	211	844	237	1185	2702	3.75	
مج	156	156	335	670	549	1647	716	2864	804	4020	9357	3.66	

يتضح من الجدول (١٦) أن إجمالي درجات استجابات ذوي التخصص النظري من أفراد العينة على عبارات المحور الثاني(٦٦٥٥) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٦٢) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات ذوي التخصص العملي على عبارات المحور الثاني(٢٧٠٢) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٧٥) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من ذوي التخصص النظري والعملي عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). ومن ذلك يتضح أن كلا من الفئتين من أفراد العينة أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالمحور الثاني في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

كما يتضح من الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من ذوي التخصص النظري والعملي حول مدى تأثير العوامل الواردة بالمحور الثاني والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ت) بين الفئتين (٠,٣٩١).

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الثاني حسب متغير الدرجة الوظيفية**

جدول رقم (١٧) : يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني حسب متغير الدرجة الوظيفية

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مج الدرجات	المتوسط	قيمة ف
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
مدرس	31	31	129	258	326	978	502	2008	644	3220	6495	3.98	٣٣,٥٩٤
أستاذم	58	58	97	194	143	429	139	556	123	615	1852	3.31	
أستاذ	67	67	109	218	80	240	75	300	37	185	1010	2.74	
مج	156	156	335	670	549	1647	716	2864	804	4020	9357	3.66	

يتضح من الجدول (١٧) أن إجمالي درجات استجابات المدرسين من أفراد العينة على عبارات المحور الثاني(٦٤٩٥) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٩٨) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الأساتذة المساعدين على المحور الثاني(١٨٥٢) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٣١) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الأساتذة على المحور الثاني(١٠١٠) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٢,٧٤) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من المدرسين والأساتذة المساعدين عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). في حين قل متوسط فئةٍ الأساتذة عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة، ومن ذلك يتضح أن كلاً من فئتي المدرسين والأساتذة المساعدين أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالمحور الثاني في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، في حين لم يفد الأساتذة بذلك.

كما يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة حول مدى تأثير العوامل الواردة بالمحور الثاني: المتعلق بالعوامل المرتبطة باللوائح وإجراءات التقدم للترقية، والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ف) بين الفئتين (٣٣,٥٩٤). كما بلغت قيمة شيفيه (١,٠٠٠)، وان هذه الفروق في اتجاه فئة المدرسين.

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الثاني حسب متغير تحكيم البحوث**

جدول رقم (١٨) : يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني حسب متغير تحكيم البحوث

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مجـ الدرجات	المتوسط	قيمة ت
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
نعم	63	63	95	190	107	321	99	396	102	510	1480	3.12	٤,٤٨٥
لا	93	93	240	480	442	1326	617	2468	702	3510	7877	3.78	
مجـ	156	156	335	670	549	1647	716	2864	804	4020	9357	3.66	

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات الذين حكموا بحوثًا من أعضاء هيئة التدريس على عبارات المحور الثاني(١٤٨٠) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,١٢) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الذين لم يحكموا بحوثًا من أعضاء هيئة التدريس على المحور الثاني(٧٨٧٧) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٧٨) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من الذكور والإناث عن الِوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). ومن ذلك يتضح أن كلاً من الفئتين من أفراد العينة أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالمحور الثاني في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

كما يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من . الذين حكموا بحوثًا والذين لم يحكموا . حول مدى تأثير العوامل الواردة بالمحور الثاني والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة

(ت) بين الفئتين (٤,٤٨٥)، وأن هذه الفروق في اتجاه فئة الذين لم يحكموا البحوث.

٤- نتائج المحور الثالث المتعلقة بـ" العوامل المرتبطة بالمحكمين لبحوث لترقية".

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الثالث بصورة مجملة.**

جدول رقم (١٩) : استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث مجمل

عدد العبارات	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مج الدرجات	المتوسط
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة		
١٢	65	65	154	308	371	1113	599	2396	731	3655	7537	3.93

يتضح من الجدول (١٩) أن إجمالي درجات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث: المتعلق بالعوامل المرتبطة بالمحكمين لبحوث الترقية مجمل (٧٥٣٧) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٩٣) درجة لكل عبارة، مما يوضح أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية تفيد بأن العبارات المتضمنة بالمحور الثالث تمثل في مجملها عوامل تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث زاد المتوسط الحسابي لأفراد العينة (٣,٩٣) درجة عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣).

- (**رابعا - ب**): **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث.**

جدول رقم (٢٠): ترتيب عبارات المحور الثالث من وجهة نظر عينة الدراسة

الترتيب	العبارة	رقم العبارة بالاستبانة	المتوسط
١	**التركيز على بعض المحكمين دون غيرهم لاعتبارات شخصية بينه وبين أعضاء اللجنة أو أحدهم.**	**42**	**4.23**
٢	**التفاوت الكبير بين الدرجات المعطاة للبحث الواحد من قبل المحكمين المختلفين.**	**41**	**4.19**
٣	**إعطاء درجة ضعيفة للبحث المرتبط من بعيد بموضوع ماجستير ودكتوراه المتقدم للترقية. (على عكس ما هو متبع في الجامعات العالمية العريقة)**	**40**	**4.14**
٤	**كثرة ضغوط العمل لدى المحكم(إشراف- مناقشات- خبراء جودة....).**	**35**	**4.04**
٥	**تأثر التحكيم ببعض الأمور الشخصية مع صاحب البحث.**	**32**	**4.01**
٦	**كثرة عدد البحوث المطلوب تحكيمها لدى بعض المحكمين.**	**34**	**3.91**
٧	**قلة مراعاة التخصص الدقيق للمحكم والبحث المرسل له لتحكيمه.**	**33**	**3.88**
٨	**تأخر المحكم في تحكيم البحث.**	**31**	**3.84**
٩	**ضعف العائد المادي لتحكيم البحث إذا ما قورن بغيره من أعمال الجودة والتدريب.**	**39**	**3.79**
١٠	**النظرة الدونية من قبل الأساتذة المحكمين للعضو الأقل في الدرجة العلمية.**	**38**	**3.71**
١١	**الحالة المرضية لبعض المحكمين والتى قد تحتم تأخير تحكيم البحث.**	**36**	**3.69**
١٢	**قلة نقل الخبرات من المحكمين للأعضاء المقبلين على الترقية.**	**37**	**3.69**

يتضح من الجدول (٢٠) أن أعلى العوامل تأثيرا في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة والمرتبطة بالمحكمين لبحوث الترقية هي:

- التركيز على بعض المحكمين دون غيرهم لاعتبارات شخصية بينه وبين أعضاء اللجنة أو أحدهم.
- التفاوت الكبير بين الدرجات المعطاة للبحث الواحد من قبل المحكمين المختلفين.
- إعطاء درجة ضعيفة للبحث المرتبط من بعيد بموضوع ماجستير ودكتوراه المتقدم للترقية. (على عكس ما هو متبع في الجامعات العالمية العريقة).
- كثرة ضغوط العمل لدى المحكم(إشراف- مناقشات- خبراء جودة....).

في حين أن أقل العوامل تأثيرا في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة والمرتبطة بالمحكمين لبحوث الترقية هي:

- قلة نقل الخبرات من المحكمين للأعضاء المقبلين على الترقية.
- الحالة المرضية لبعض المحكمين والتي قد تحتم تأخير تحكيم البحث.
- النظرة الدونية من قبل الأساتذة المحكمين للعضو الأقل في الدرجة العلمية.
- ضعف العائد المادي لتحكيم البحث إذا ما قورن بغيره من أعمال الجودة والتدريب.

كما يتضح من الجدول إفادة أعضاء هيئة التدريس بان كل العوامل الواردة بالمحور تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم.

- (رابعا - جـ): **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الثالث حسب متغير النوع.**

جدول رقم (٢١) : استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث حسب متغير النوع

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مج الدرجات	المتوسط	قيمة ت
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
ذكر	64	64	143	286	227	681	336	1344	334	1670	4045	3.66	٤٫٩٨٤
أنثى	1	1	11	22	144	432	263	1052	397	1985	3492	4.28	
مج	65	65	154	308	371	1113	599	2396	731	3655	7537	3.93	

يتضح من الجدول (٢١) أن إجمالي درجات استجابات الذكور من أفراد العينة على عبارات المحور الثالث المرتبط بالمحكمين لبحوث الترقية (٤٠٤٥) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣٫٦٦) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الإناث على عبارات المحور الثالث (٣٤٩٢) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٤٫٢٨) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من الذكور والإناث عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). ومن ذلك يتضح أن كلا من الذكور والإناث من أفراد العينة أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالمحور الثالث في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

كما يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من الذكور والإناث حول مدى تأثير العوامل الواردة بالمحور الثالث والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ت) بين الفئتين (٤٫٩٨٤)، وأن هذه الفروق في اتجاه فئة الإناث.

- (رابعا - د): **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الثالث حسب متغير التخصص الأكاديمي**

جدول رقم (٢٢): يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث حسب متغير التخصص الأكاديمي

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مج الدرجات	المتوسط	قيمة ت
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
نظري	48	48	118	236	265	795	437	1748	512	2560	5387	3.90	٠,٥٣٤
عملي	17	17	36	72	106	318	162	648	219	1095	2150	3.98	
مج	65	65	154	308	371	1113	599	2396	731	3655	7537	3.93	

يتضح من الجدول (٢٢) أن إجمالي درجات استجابات ذوي التخصص النظري من أفراد العينة على عبارات المحور الثالث المرتبط بالمحكمين لبحوث الترقية(٥٣٨٧) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٩٠) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات ذوي التخصص العملي على المحور الثالث (٢١٥٠) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٩٨) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من ذوي التخصص النظري والعملي عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). ومن ذلك يتضح أن كلا من الفئتين من أفراد العينة أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالمحور الثالث في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

كما يتضح من الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من ذوي التخصص النظري والعملي حول مدى تأثير العوامل الواردة بالمحور الثالث والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ت) بين الفئتين (٠,٥٣٤).

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الثالث حسب متغير الدرجة الوظيفية**

جدول رقم (٢٣) :يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث حسب متغير الدرجة الوظيفية

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مج الدرجات	المتوسط	قيمة ف
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
مدرس	11	11	36	72	217	651	401	1604	559	2795	5133	4.19	٣٢,٣٧٤
أستاذم	22	22	30	60	97	291	125	500	146	730	1603	3.82	
أستاذ	32	32	88	176	57	171	73	292	26	130	801	2.90	
مج	65	65	154	308	371	1113	599	2396	731	3655	7537	3.93	

يتضح من الجدول (٢٣) أن إجمالي درجات استجابات المدرسين من أفراد العينة على عبارات المحور الثالث المرتبط بالمحكمين لبحوث الترقية(٥١٣٣) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٤,١٩) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الأساتذة المساعدين على المحور الثالث(١٦٠٣) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٨٢) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الأساتذة على المحور الثالث (٨٠١) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٢,٩٠) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من المدرسين والأساتذة المساعدين عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). في حين قل متوسطٍ فئة الأساتذة عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة، ومن ذلك يتضح أن كلا من فئتي المدرسين

والأساتذة المساعدين أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالمحور الثالث في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، في حين لم يفد الأساتذة بذلك.

كما يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة حول مدى تأثير العوامل الواردة بالمحور الثالث والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ف) بين الفئتين (٣٢,٣٧٤). كما بلغت قيمة شيفيه (٠,٠٧٤)، وان هذه الفروق في اتجاه فئة المدرسين.

- **النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة على المحور الثالث حسب متغير تحكيم البحوث**

جدول رقم (٢٤) : يوضح استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث حسب متغير تحكيم البحوث

المتغير	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مج الدرجات	المتوسط	قيمة ت
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة			
نعم	27	27	77	154	55	165	78	312	51	255	913	3.17	٥,٢٣٤
لا	38	38	77	154	316	948	521	2084	680	3400	6624	4.06	
مج	65	65	154	308	371	1113	599	2396	731	3655	7537	3.93	

يتضح من الجدول (٢٤) أن إجمالي درجات استجابات الذين حكموا بحوثًا من أعضاء هيئة التدريس على عبارات المحور الثالث المرتبط بالمحكمين لبحوث الترقية(٩١٣) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,١٧) درجة لكل عبارة، وأن إجمالي درجات استجابات الذين لم يحكموا بحوثًا من أعضاء هيئة التدريس على عبارات المحور الثالث (٦٦٢٤) درجة، بمتوسط حسابي مقداره (٤,٠٦) درجة لكل عبارة، حيث زاد المتوسط الحسابي لكل من الذكور والإناث عن الوزن النسبي للاستجابة المتوسطة والذي يساوى(٣). ومن ذلك يتضح أن كلا من الفئتين من أفراد العينة أفادوا بتأثير العوامل الواردة بالمحور الثالث في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

كما يتضح من الجدول وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات كل من . الذين حكموا بحوثًا والذين لم يحكموا . حول مدى تأثير العوامل الواردة بالمحور الثالث والتي تؤثر في تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لهم، حيث بلغت قيمة (ت) بين الفئتين (٥,٢٣٤)، وان هذه الفروق في اتجاه فئة الذين لم يحكموا بحوثًا.

جدول رقم (٢٥) : يوضح ترتيب محاور الاستبانة حسب استجابات أفراد العينة

المحاور	غير موافق		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جدا		مج الدرجات	المتوسط
	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة	#	درجة		
المحور١	205	205	289	578	499	1497	659	2636	588	2940	7856	3.51
المحور٢	156	156	335	670	549	1647	716	2864	804	4020	9357	3.66
المحور٣	65	65	154	308	371	1113	599	2396	731	3655	7537	3.93

يتضح من الجدول (٢٥) أن المحور الثالث الذي يحتوي على العوامل المرتبطة بالمحكمين لبحوث الترقية هو الأكثر تأثيرا على تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من وجهة نظر أفراد العينة، حيث جاء المتوسط الحسابي للمحور(٣,٩٣) درجة، ثم جاء المحور الثاني

المتعلق بالعوامل المرتبطة باللوائح وإجراءات التقدم للترقية في المرتبة التالية بمتوسط حسابي(٣,٦٦) درجة، ثم يليهما المحور الأول المتعلق بالعوامل المرتبطة بعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بمتوسط حسابي(٣,٥١) درجة.

- **ملخص بأهم نتائج الدراسة وتفسيرها** :

- أفاد أفراد العينة بتأثير العوامل الواردة بالاستبانة على تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن معظم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية يتأخرون عن موعد التقدم لترقيتهم، وإن كانوا يختلفون في المدة أو زمن التأخر فبينما يتأخر البعض شهورا يتأخر البعض الآخر سنين، وقلما نجد من يتقدم منهم في الموعد المحدد للتقدم للترقية. كما قد يرجع ذلك إلى أن العوامل الواردة بالاستبانة تم اختيارها بدقة من خلال الدراسات السابقة وخبرات الباحث وإجراء مناقشات وحوارات مع كثير من أعضاء هيئة التدريس وخاصة المحكمين للبحوث من أعضاء اللجان العلمية.
- أن أكثر العوامل التي يواجهها أفراد العينة والتي تأثر على تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية:

- ✓ التركيز على بعض المحكمين دون غيرهم لاعتبارات شخصية بينه وبين أعضاء اللجنة أو أحدهم، ويمكن تفسير ذلك في ضوء قلة مراعاة المعايير والأسس العلمية التي يتم في ضوئها توزيع البحوث على المحكمين مثل التخصص الدقيق، وكثرة البحوث المنشورة للمحكم في مجال البحث المراد تحكيمه، والتحكيم في وقت مناسب دون تسرع أو تأخير الى غير ذلك من المعايير العلمية المعتبرة في الجامعات العالمية. كما قد يرجع ذلك إلى ضعف إعلان المحكمين عن أنفسهم، وقلة المواقع الالكترونية الخاصة بهم والتي تمكنهم من نشر سيرتهم الذاتية المتضمنة لبحوثهم المنشورة، والرسائل العلمية التي أشرفوا عليها والتي ناقشوها، والمؤتمرات والندوات التي شاركوا فيها، والوقت المتاح لتحكيم البحوث. كما قد يرجع ذلك الى ضعف الشراكة بين الكليات والتخصصات والمجلات العلمية المختلفة في مجال تحكيم البحوث حتى يتسنى تحكيم البحث في الوقت المناسب ويتوفر له تنوع من المحكمين من جامعات مختلفة.
- ✓ التفاوت الكبير بين الدرجات المعطاة للبحث الواحد من قبل المحكمين المختلفين، ويمكن تفسير ذلك في ضوء تأثر المحكمين بطريقة إعدادهم في مرحلة الدكتوراه من جامعات عربية أو غربية، حيث تختلف المعايير من جامعة غربية تحصل على مرتبة عالمية متقدمة من جامعة أخرى عربية لم تحصل على رتبة من بين أفضل ٥٠٠ جامعة في العالم. كما يمكن تفسير ذلك في ضوء عدم إرفاق مؤشرات متدرجة وواضحة ودقيقة لمعايير تحكيم البحث وبالتالي تبتعد عن التفاوت في تحكيم البحث من محكم لآخر.
- ✓ إعطاء درجة ضعيفة للبحث المرتبط من بعيد بموضوع ماجستير أو دكتوراه المتقدم للترقية. (على عكس ما هو متبع في الجامعات العالمية العريقة)، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن كثيرا من الباحثين الذين يجرون بحوثًا مرتبطة بالماجستير أو الدكتوراه يقتبسون منها كثيرا من الفقرات والمراجع

في بحوثهم مما يجعل المحكم يعطي درجة منخفضة للبحث، وقد استدركت بعض اللجان العلمية ذلك بأن تطلب نسخة من الماجستير والدكتوراه للوقوف على مدى الاقتباس والاعتماد والجدة بين البحث وإحدى الرسالتين.

- ✓ ضغوط العمل (التدريس - أعمال الامتحانات - التصحيح - الإشراف..)، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن تأخر عضو هيئة التدريس عن القيام بهذه الوظائف والواجبات يعرضه للمساءلة بل وللتحقيق الذي يترتب عليه بعض الجزاءات كما هو في التدريس والتصحيح. أما تأخره عن التقدم للترقية فحتى الآن في الجامعات المصرية لا يترتب عليه أي جزاءات تلزم عضو هيئة التدريس بالتقدم للترقية. كما قد يرجع ذلك إلى أن التدريس وأعمال الرصد في الامتحانات مازالت تقليدية تعتمد على عضو هيئة التدريس، ولم يتم تفعيل التكنولوجيا الحديثة التي تخفف من ضغوط العمل على عضو هيئة التدريس، مما يؤثر على قيامه ببحوثه والتقدم للترقية في الموعد المحدد.
- ✓ قلة وجود معايير لجودة أبحاث الترقية تحدد مستواها، وترك الحكم للمحكم، ويمكن تفسير ذلك في ضوء النظرة لأعضاء هيئة التدريس المحكمين للبحوث بأنهم بلغوا من المرتبة العلمية والنضج الفكري ما يمكنهم من الحكم على جودة البحث دون الحاجة الى معايير ومؤشرات مكتوبة ومرفقة بالبحث.

- ◄◄ أن العامل الوحيد بالاستبانة الذي لا يعاني منه أفراد العينة على تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية هو: ضعف مهارات عضو هيئة التدريس في التعامل مع الكمبيوتر والإنترنت، ويمكن تفسير ذلك في ضوء حرص أعضاء هيئة التدريس على التعليم الذاتي لمهارات استخدام الحاسب؛ نظرا لتوقف كثير من الواجبات والوظائف الحياتية عليها، كما أن بعض الجامعات توفر تدريبا وتنمية مهنية لأعضاء هيئة تدريسها ليطبقوا طرق التدريس الحديثة، ويدخلوا بيانات ودرجات الطلاب في أعمال الكنترول وغيرها. كما قد يرجع ذلك الى أن الحاسب والانترنت أصبح عصب الحياة بصفة عامة، والحياة العلمية بصفة خاصة، مما جعل تمكن عضو هيئة التدريس لمهاراته أمرا ضروريا.
- ◄◄ أن العوامل المرتبطة بالمحكمين لبحوث الترقية هي الأكثر تأثيرا على تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من وجهة نظر أفراد العينة، ثم العوامل المرتبطة باللوائح وإجراءات التقدم للترقية، ثم العوامل المرتبطة بعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن غالبية أفراد العينة من غير المحكمين للبحوث وهم حريصون على عزو التأخر إلى عوامل مرتبطة بغيرهم، كما قد يرجع ذلك إلى عدم إعلام أعضاء هيئة التدريس بتقارير المحكمين للاطلاع على أسباب رفض البحث أو إعطائه درجة منخفضة أو متوسطة وبالتالي لا يقف الباحث على أسباب ضعف بحثه، ومن ثم يلقي باللوم على المحكمين لبحثه، كما قد يرجع ذلك إلى كثرة الضغوط الملقاة على المحكمين للبحوث مما يؤخرهم عن الوقت المحدد لتحكيم البحث.
- ◄◄ وجود فروق دالة إحصائيا بين استجابات كل من الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في تعرضهم لعوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية، وذلك على الاستبانة ومحاورها الثلاثة، وأن هذه الفروق في اتجاه فئة الإناث،

ويمكن تفسير ذلك في ضوء كثرة الضغوط الاجتماعية على الإناث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية مما يجعلهم أكثر مواجهة لعوامل التأخر عن التقدم للترقية، كما قد يرجع ذلك الى أن الإناث أقل إجادة من الذكور لمهارات الحاسب والتعامل مع الانترنت نتيجة بعض المحاذير الاجتماعية المفروضة عليهن في التواصل الالكتروني، كما قد يرجع ذلك الى قلة فرص مشاركة الإناث في المؤتمرات والندوات، وضعف تواصلهن مع المجلات لنشر بحوثهن مما يؤثر سلبا على إنتاجيتهم العلمية.

- وجود فروق دالة إحصائيا بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في تعرضهم لعوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية، حسب متغير الدرجة الوظيفية وذلك على الاستبانة ومحاورها الثلاثة، وأن هذه الفروق في اتجاه فئة المدرسين، ويمكن تفسير ذلك في ضوء نقص خبرتهم في مقابل خبرة الأساتذة والأساتذة المساعدين، وذلك في مجال البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع مما يؤثر على انتاجيتهم العلمية. كما قد يرجع ذلك الى عدم تدريب فئة المعيدين والمدرسين المساعدين على نشر البحوث قبل الحصول على الدكتوراه، ودعم مشاركتهم في بحوث المؤتمرات والمسابقات المختلفة. كما قد يرجع ذلك الى ضعف الدخل المالي لفئة المدرسين مقارنة بغيرهم من الفئتين الأخيرتين، مما يؤثر على تطبيق البحوث ونشرها. كما قد يرجع ذلك إلى ضعف تواصلهم مع المسئولين بالجامعات وأوعية النشر، ما يؤخر نشر بحوثهم وبالتالي تأخر ترقيتهم العلمية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة(المسلم) من أن الأساتذة المساعدين (المدرسين) هم الأكثر تأخرا عن التقدم للترقية نتيجة نقص الخبرة، ولقد أرجعت الدراسة ذلك إلى عدم خوض فئة المدرسين للتجربة، بينما خاضتها فئة الأساتذة المساعدين وشعرت بأن الأمر ليس بالصعوبة التي كانوا يتخيلونها.
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في تعرضهم لعوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية، حسب متغير التخصص(نظري ـ عملي)، وذلك على الاستبانة ومحاورها الثلاثة، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن معايير الترقية والنشر وغيرها تكاد تكون واحدة، كما أن الدخل المالي لكليهما والمكافآت والحوافز واحدة.
- وجود فروق دالة إحصائيا بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول عوامل تأخر الترقية للدرجات الأكاديمية، حسب متغير تحكيم البحوث من عدمه، وذلك على الاستبانة ومحوريها الثاني والثالث، وأن هذه الفروق في اتجاه فئة الذين لم يحكموا البحوث، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن تحكيم البحوث يساعد الباحث على التعرف على نقاط القوة والضعف في البحوث مما يساعده على تجويد البحوث التي يقوم بإجرائها. كما قد يرجع ذلك إلى عامل الخبرة الذي يتوفر لدى محكمي البحوث أكثر من غيرهم.

- **توصيات الدراسة** :

- إنشاء موقع الكتروني للجنة العلمية الدائمة لمساعدة المتقدمين للترقية من أعضاء هيئة التدريس، ويكون التقديم من خلال كلمة سر للمتقدم، وتعلن شروط وخطوات التقديم والتحكيم والنتيجة من خلاله.

- التوسع في عقد المؤتمرات العلمية التي تجعل أعضاء هيئة التدريس يعيشون ثقافة علمية تحثهم على إجراء البحوث ومواصلة الترقي.
- دعم البحوث العلمية المميزة ماليا كما هو معمول به في كثير من الجامعات الخليجية لحث عضو هيئة التدريس على تطوير نفسه، وإثارة دوافعه للبحث العلمي.
- عقد وحدات الجودة بالكليات لندوات توعية لأعضاء هيئة التدريس لتزكية روح البحث لديهم، وكيفية التغلب على المعوقات المختلفة التي تحول دون تقدمهم للترقية.
- توزيع البحوث المراد تحكيمها على مدارس متنوعة في التخصص من كليات وجامعات مختلفة وعدم التركيز على بعض المحكمين دون غيرهم.
- إعادة تحكيم البحث مرة أخرى من محكمين آخرين عند وجود تفاوت كبير بين الدرجات المعطاة للبحث الواحد.
- اعتماد اللجنة العلمية للبحث المرتبط بموضوع الماجستير والدكتوراه للمتقدم للترقية مع وضع معايير وشروط لذلك.
- تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للتعامل مع ضغوط العمل المختلفة حتى لا تؤثر على انجازهم للبحوث، وتأخرهم عن التقدم للترقية.
- الإعلان عن المعايير التي تقاس في ضوئها جودة البحوث العلمية ليستفيد منها أعضاء هيئة التدريس في بحوث ترقيتهم وخاصة المدرسين منهم.
- زيادة المقابل المادي لتحكيم البحث العلمي حتى يتفرغ للتحكيم كثير من المحكمين ، ويتم ذلك في الوقت المطلوب دون تأخير.
- زيادة تدريب عضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية للتغلب على معوقات البحث العلمي، وتشجيع التعاون بين الذكور والإناث لإجراء بحوث مشتركة.
- تدريب المعيدين والمدرسين على إجراء البحوث، وتشجيعهم على المشاركة بها في مؤتمرات محلية ودولية، حتى يكتسب المهارة البحثية قبل التعيين في وظيفة مدرس.
- تشجيع البحوث المشتركة وخاصة بين الأساتذة والمدرسين لاكتساب الخبرة البحثية، والتغلب على معوقات البحث والنشر.
- عقد ندوات توعية يشارك بها أعضاء اللجنة العلمية الدائمة، وغيرهم من المحكمين للبحوث لنقل خبراتهم وملاحظاتهم للمدرسين والأساتذة المساعدين المتقدمين للترقية.
- تضمين أهم الأخطاء البحثية المتكررة التي يقع فيها المتقدمين للترقية ضمن محتوى دورات ترقية الأساتذة المساعدين.

- **مقترحات الدراسة** :

تقترح الدراسة الحالية إجراء دراسات أخرى مرتبطة ومكملة لها، منها:

- الأخطاء السائدة في البحوث المقدمة للترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من وجهة نظر محكميها مع تصور مقترح لحلها.

- معدل اجتياز أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات التربوية بالجامعات المصرية للترقية الأكاديمية والعوامل المساعدة لهم في الخمس سنوات الأخيرة.
- الاسهامات البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في المؤتمرات العربية والعوامل المساعدة في تفعيلها.
- معوقات نشر بحوث أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على المستوى الإقليمي والدولي والحلول المقترحة للتغلب عليها.

• الهوامش والمراجع :

- أسياد محمد عوض: خريطة مقترحة للبحوث التربوية في مجال التعليم الجامعي حتى عام ٢٠٢٥، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر، ٢٠٠٨.
- توصيات ندوة التحكيم العلمي: «أحكام موضوعية أم رؤى ذاتية؟»، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٢٨ - ٢٩ ذي الحجة ١٤٢٨هـ، ٧- ٨ يناير٢٠٠٨.
- خالد بن إبراهيم البليهد: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو معايير الترقية في جامعات دول مجلس التعاون الخليجي : دراسة مقارنة. المجلة السعودية للتعليم العالي - السعودية ، مج ١ ، ع ١، (٢٠٠٣)، ص ص ٣٣٠ - ٣٣٢.
- ريما سعد الجرف: المشكلات التي تواجه محكِمي المؤسسات الأكاديمية المحلية والدولية، ندوة التحكيم العلمي، «أحكام موضوعية أم رؤى ذاتية؟»، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٢٨ - ٢٩ ذي الحجة ١٤٢٨هـ، ٧- ٨ يناير٢٠٠٨.
- سليمان بن ناصر المسلم: معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية خلال مسارهم الوظيفي. رسالة الخليج العربي - السعودية ، س ٢٩، ع ١١٠، ٢٠٠٨، ص ص ١٣ - ٥٠.
- سهام يسن أحمد عبد العليم: الضغوط المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببني سويف، جامعة القاهرة، ٢٠٠١، ص ص ١- ٤٠١.
- طريف شوقي محمد فرج: بناء العقلية البحثية كضرورة لتوجيه البحوث لخدمة قضايا الأمة، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية جامعة الأزهر بالاشتراك مع مركز الدراسات المعرفية (توجيه بحوث الجامعات الإسلامية في خدمة قضايا الأمة) المنعقد في الفترة من ١٨- ١٩ فبراير ٢٠٠٧م، ص ص ٤٠٣- ٤٥٠.
- عبدالله بن محمد الوابلي: معوقات البحث العلمي، صحيفة رسالة الجامعة، جامعة الملك سعود، موجود على شبكة الانترنت بتاريخ ٢٠١١/٤/٢١على الرابط التالي http://stst.yoo7.com/t2404-topic
- عبدالله بن محمد الوابلي: معوقات البحث العلمي، صحيفة رسالة الجامعة، جامعة الملك سعود، موجود على شبكة الانترنت بتاريخ ٢٠١١/٤/٢١على الرابط التالي
- علي محمد عبد الله الشرماني: معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، رسالة ماجستير، كلية التربية - جامعة صنعاء، ٢٠٠٨.
- غسان حسين الحلو: المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس / فلسطين. مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية - فلسطين ، مج ١٧، ع ٢، (٢٠٠٣)، ص ص ٣٧١ - ٤١٧.
- فهد بن سليمان الشايع: الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود ومعوقاته، بحث مقدم لندوة "تنمية أعضاء هيئة

التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير" المنعقدة في جامعة الملك سعود خلال الفترة بين ٢- ٣ /١١/١٤٢٥ هـ.

- محمد حسنين العجمي: الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباتها كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، مجلة كلية التربية بالمنصورة، العدد الثاني والأربعون، يناير،٢٠٠٠، ص ٦٧.
- محمد شكري وزير عباس: الاستفادة من نتائج بحوث جامعة الأزهر آلام وآمال، ورقة بحثية مقدمة إلي المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية جامعة الأزهر بالاشتراك مع مركز الدراسات المعرفية، (توجيه بحوث الجامعات الإسلامية في خدمة قضايا الأمة)المنعقد في الفترة من ١٨- ١٩ فبراير ٢٠٠٧م، ص ص٧٦٩- ٧٧٠.
- محمد صبري حافظ محمود: تحديات تواجه أستاذ الجامعة والبحث العلمي، ورقة عمل بالمؤتمر العلمي الأول لكلية التربية جامعة الأزهر بالاشتراك مع مركز الدراسات المعرفية، (توجيه بحوث الجامعات الإسلامية في خدمة قضايا الأمة)المنعقد في الفترة من ١٨- ١٩ فبراير ٢٠٠٧م، ص ص٧٥٩- ٧٦٦.
- محمد صبري حافظ محمود: تحديات تواجه أستاذ الجامعة والبحث العلمي، ورقة عمل بالمؤتمر العلمي الأول لكلية التربية جامعة الأزهر بالاشتراك مع مركز الدراسات المعرفية، (توجيه بحوث الجامعات الإسلامية في خدمة قضايا الأمة)المنعقد في الفترة من ١٨- ١٩ فبراير ٢٠٠٧م، ص ص٧٥٩- ٧٦٦.
- محمد عبد السلام العجمي: رؤية تصورية مقترحة لتطوير معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، عدد ١٣٠، الجزء الرابع، ديسمبر ٢٠٠٦، ص ص ٥٠- ١٢٢.
- محمد مسعد ياقوت: البحث العلمي العربي معوقات وتحديات، المجلة الثقافية، العدد ١٢٤، ٢٠٠٥/٩/٢٦ على الرابط التالي:
- محمود كامل الناقة: مقدمة المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي " التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية"، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي ، (٢٣ – ٢٤) نوفمبر ،١٩٩٩، ص ١.
- موضي بنت إبراهيم الدبيان: تنمية اتجاهات الوعي المعلوماتي الرقمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وتأثيرها على تطوير البحث العلمي، مجلة دراسات المعلومات، العدد العاشر، محرم، ١٤٣٢ الموافق يناير، ٢٠١١، ص ص ١٠١- ١٥٦.
- إبراهيم الشرع ، طلال الزعبي : دراسة استقصائية حول مشكلات البحث العلمي، آفاق علمية وتربوية، موقع متخصص بالثقافة العلمية والتربوية، موجود على شبكة الانترنت بتاريخ ٢٠١١/٣/٤ على الرابط التالي: http://al3loom.com/?p=919
- إبراهيم الشرع ، طلال الزعبي: دراسة استقصائية حول مشكلات البحث العلمي، آفاق علمية وتربوية، موقع متخصص بالثقافة العلمية والتربوية، موجود على شبكة الانترنت بتاريخ ٢٠١١/٣/٤ على الرابط التالي: http://al3loom.com/?p=919

http://informationstudies.net/issue_list.php?action=getbody&titleid=112

http://stst.yoo7.com/t2404-topic

www.al-jazirah.com/culture/26092005/fadaat25.htm

- J. Adams (2003). Assessing Faculty Performance for Merit: An Academic Accomplishment Index, Journalism & Mass Communication Educator, 58 (3), 240-250.

- Lawrence, J. H., & Blackburn, R. T. (1985). Faculty careers: maturation, demographic, and historical effects. Research in Higher Education, 22, 135–154.
- Faiz, Salehi (2007). Research, Publishing, and Tenure among Texas Biologists. Journal of Instructional Psychology, Vol. 34, No. 3, 177-188.
- Flora, F. Tien (2008). What kind of faculty are motivated to perform research. High Education, 55:17–32.
- Tien, F. F. (1994). Promotion, motivation, and faculty research productivity: theory testing and model construction for a Taiwanese setting. Ph.D. dissertation. University of Michigan.
- Tien, F. F. (2000). To what degree does the desire for promotion motivate faculty to perform research? Testing the Expectancy theory. Research in Higher Education, 41(6), 723–752.
- Tien, F. F., & Blackburn, R. T. (1996). Faculty rank system, research motivation, and faculty research productivity: Measure refinement and theory testing. Journal of Higher Education, 67,

****